



اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة  
The Jordanian National Commission for Women

## واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية

## واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية

الباحثة

د. خلود مرashedة

مستشار الدراسة

أحمد عوض

٢٠١١

## تقديم

لا شك بأن انخراط النساء في عضوية وقيادة النقابات العمالية يمثل ضرورة مهنية وتنظيمية لحماية حقوق العاملات والارتقاء بقدراتهن المهنية وكفاءتهن، وللتعبير عن همومهن ومطالبهن، هو الوسيلة لحشد طاقاتهم من أجل تحسين ظروف عملهن، ولأن النساء ما زلن يعانين صنوفاً من التمييز بما فيه التمييز في العمل، سواء من حيث حماية الأمومة أو الأجور أو غيرها من المجالات، وذلك على الرغم من إنصاف النصوص القانونية، في معظمها، لهن، فإن الانخراط في العمل النقابي يمثل بالنسبة لهن ضرورة أكثر إلحاحاً ومصلحة لا بد لهن من إدراكها واستخدامها.. فهل حدث ذلك وهل ساهمت النساء في العمل النقابي في إطار النقابات العمالية بالقدر الكافي؟ هذا ما تسعى هذه الدراسة للإجابة عليه.

تأتي هذه الدراسة في سياق سلسلة الدراسات التي تنفذها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة في إطار جهودها الرامية لوضع الإستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية للأعوام ٢٠٠٦ - ٢٠١٠ موضع التنفيذ، كما أنها تأتي في سياق فهم الواقع بهدف الإعداد والاستعداد للوضع الإستراتيجية الوطنية الجديدة، للأعوام ٢٠١١ - ٢٠١٥، وهي أيضاً أحد أنشطة مشروع "دمج النوع الاجتماعي في الحياة العامة" أحد مشاريع برنامج التعاون الأردني الدنمركي، والذي نفذته اللجنة بالتعاون مع المركز الدنمركي لدراسات وبحوث النوع الاجتماعي والمساواة والشركاء الأردنيين كل من وزارة العمل ووزارة التخطيط والتعاون الدولي ومجموعة نقل كممثل عن القطاع الخاص، ويهدف هذا المشروع إلى زيادة مشاركة المرأة الاقتصادية من خلال زيادة نسبة مشاركتها في سوق العمل في القطاعين العام والخاص وتحسين ظروف عملها.

تناولت هذه الدراسة دور المرأة ومكانتها في النقابات العمالية الأردنية، حيث استعرضت واقع المشاركة الفعلية للنساء في هذه النقابات، وبينت أبرز المعوقات التي تحول دون انخراط المرأة بشكل فعال في النقابات العمالية وأشارت إلى العوامل والأسباب التي حالت دون أن تتمكن النساء من لعب دورهن المأمول بصورة مؤثرة في هذه النقابات كما تناولت أفضل السبل التي من شأن الأخذ بها المساهمة في تفعيل دور المرأة في النقابات العمالية الأردنية، مستخدمة منهج البحث الكمي والنوعي في التوصل إلى ما توصلت إليه من استخلاصات ونتائج.

## واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية

ولعل أبرز النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة تتمثل في أن النساء يشكلن من نسبته ١٣,١ بالمائة فقط من مجموع أعضاء الهيئات الإدارية للنقابات العمالية السبعة عشرة القائمة. كما أشارت الدراسة إلى أن نسبة مشاركة النساء في الهيئات العامة لجميع النقابات العمالية بلغت فقط ١١,٠ بالمائة ، وتبين أنه ليس هناك أية امرأة عضو في أعلى هيئة قيادية للاتحاد العام للنقابات العمالية المتمثلة في المكتب التنفيذي للاتحاد. واللافت للانتباه أن مشاركة النساء في الهيئات الإدارية تركز في عدد محدود من النقابات العمالية لا يتجاوز عددها ٤ نقابات عمالية، وهنالك ٩ نقابات عمالية من أصل ١٧ نقابة لا تضم هيئاتها الإدارية أية امرأة .

وتنوعت المعوقات التي تحول دون زيادة مشاركة النساء في النقابات العمالية، فتوزعت بين معوقات ثقافية واجتماعية ومهنية ونقابية وسياسية. وجاء في مقدمة هذه المعوقات، ضعف النقابات العمالية ذاتها وغياب آليات العمل الديمقراطي في ممارساتها، وغياب الوعي لدى المرأة بأهمية المشاركة في العمل النقابي إلى جانب صعوبة ظروف المرأة الأسرية والاجتماعية.

و إذ تقدر اللجنة عالياً الجهود العلمية والعملية والبحثية التي تبذلها مختلف الجهات، بما فيه الجهات الرسمية والأهلية والهيئات والمراكز واللجان والمجالس والنقابات لمعنية فإنها تتقدم بالشكر والتقدير للباحثين الذين أنجزوا هذه الدراسة ومركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية الذي اشرف عليهم ، والداعمين والمعنيين المكلفين بمتابعتها والمنظمات والهيئات النسائية وفريق الأمانة العامة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة وجميع شركائنا وخاصة وزارة العمل الأردنية.

آملين أن تشكل هذه الدراسة أساساً للعمل بصورة جديّة مع مختلف الأطراف ذات العلاقة من أجل تذليل كل العقبات أمام مشاركة واسعة وفعالة للنساء في النقابات العمالية كأحد متطلبات معالجة مشكلات المرأة العاملة وكوسيلة من وسائل التعامل مع التحدي الرئيسي المتمثل في تدنى نسبة مشاركة النساء في سوق العمل في بلدنا .

الأمينة العامة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

أسمى خضر

## فهرس المحتويات

| المحتوى   | رقم الصفحة |
|---|------------|
| فهرس المحتويات  | ٦          |
| فهرس الجداول والأشكال   | ٨          |
| فهرس الملاحق  | ٩          |
| الملخص باللغة العربية   | ١٠         |
| الملخص باللغة الإنجليزية  | ١٤         |
| الفصل الأول: تعريف عام بواقع المرأة الأردنية في سوق العمل لمحة عن النقابات العمالية | ١٦         |
| موجز عن النقابات العمالية في الأردن:  | ٢٤         |
| مشكلة الدراسة   | ٢٥         |
| أهمية الدراسة:  | ٢٧         |
| أهداف الدراسة:  | ٢٨         |
| تساؤلات الدراسة:  | ٢٨         |
| الفصل الثاني: الإطار النظري   | ٣٠         |
| نظريات الدراسة:   | ٣٠         |
| الدراسات السابقة:   | ٣٦         |
| الفصل الثالث: الإطار المنهجي  | ٤٤         |
| منهجية الدراسة:   | ٤٤         |
| مجتمع الدراسة والعينة:  | ٤٤         |
| أدوات الدراسة:  | ٤٥         |
| محددات الدراسة:   | ٤٦         |
| صعوبات الدراسة:   | ٤٦         |
| الأساليب الإحصائية المستخدمة:   | ٤٦         |
| تعريف المصطلحات الرئيسة في الدراسة:   | ٤٧         |

|         |                                       |
|---------|---------------------------------------|
| ٤٩..... | الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها |
| ٥٠..... | نتائج المقابلات:                      |
| ٥١..... | خصائص عينة الدراسة                    |
| ٦٠..... | المعوقات الثقافية والاجتماعية:        |
| ٦٢..... | المعوقات المهنية والنقابية:           |
| ٦٤..... | المعوقات السياسية:                    |
| ٦٦..... | التوصيات:                             |
| ٦٨..... | قائمة المراجع                         |
| ٦٨..... | مراجع اللغة العربية:                  |
| ٧١..... | مراجع اللغة الإنجليزية                |
| ٧٣..... | الملاحق                               |

## فهرس الجداول والأشكال

| اسم الجدول / الشكل   | رقم الصفحة |
|--|------------|
| الجدول رقم (١) مؤشرات تمكين المرأة ٢٠١٠.....   | ١٠         |
| جدول رقم (٢) خصائص عينة الدراسة.....   | ٤٢         |
| جدول ( ٣ ) : توزيع العضوية والهيئات الإدارية للنقابات العمالية في الأردن .....                     | ٥٨         |
| شكل (١) المعوقات الثقافية والاجتماعية لمشاركة المرأة في النقابات العمالية مرتبة تنازليا .....      | ٦٤         |
| شكل (٢) : المعوقات المهنية والنقابية لمشاركة المرأة في النقابات العمالية مرتبة تنازليا .....       | ٦٥         |
| شكل ( ٣ ) : المعوقات السياسية التي تحول دون مشاركة المرأة في النقابات العمالية مرتبة تنازلياً..... | ٦٧         |

### فهرس الملاحق

| اسم الملحق  | رقم الصفحة |
|---|------------|
| ملحق (١) المعاهدات الدولية ذات العلاقة بالمرأة والعمل النقابي | ٦٤         |
| ملحق (٢) الجداول  | ٦٧         |
| ملحق (٣) الاستبانة  | ٦٩         |



### الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع المشاركة الفعلية للنساء في النقابات العمالية، والتعرف على أبرز المعوقات التي تحول دون انخراط المرأة في النقابات العمالية وفي لعبها دوراً فعالاً في هذه النقابات. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام منهج مختلط لجمع البيانات الكمية والنوعية، إذ تم تصميم استبانته تتضمن العديد من الأسئلة ذات العلاقة بأهدافها وتوزيعها على عينة صغيرة نسبياً تتكون من (١٥٠) سيدة، وإجراء مقابلات مع العديد من المختصين وعقد جلسات نقاش مركز لخبراء في الموضوع وللعديد من الناشطات النقابيات.

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج تمثلت في عدم وجود أية سيدة في عضوية المكتب التنفيذي لإتحاد نقابات العمال. وأنه يوجد في جميع الهيئات الإدارية للنقابات العمالية السبعة عشرة (٢٠) سيدة من أصل (١٥٣) عضواً، مشكلة ما نسبته (١٣,١٪) من مجمل أعضاء الهيئات الإدارية. وهناك أيضاً تفاوت كبير في مشاركتها في الهيئات الإدارية من نقابة إلى أخرى، إذ هنالك أربع نقابات فقط تشارك النساء في عضوية هيئاتها الإدارية بعدد يتراوح ما بين (٢ - ٥) سيدات من أصل (٩) أعضاء، وهناك (٤) نقابات تتضمن هيئاتها الإدارية سيدة واحدة فقط، بينما هنالك (٩) نقابات عمالية لا يوجد في عضوية هيئاتها الإدارية أية سيدة. وبخصوص نسبة النساء في الهيئات العامة لمجمل النقابات العمالية، فتبلغ (١١,٠٪) من مجمل عضويتها، إذ يبلغ عددهن ما يقارب (١٥) ألف سيدة من أصل (١٣٢) ألف عضو في مجمل النقابات العمالية. وتتفاوت عضوية النساء من نقابة إلى أخرى.

## واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية

وتبين كذلك أن النقابات العمالية تستخدم الورش التدريبية والتثقيفية لزيادة مشاركة وفاعلية المرأة في العمل النقابي، وذلك بالتعاون مع المنظمات الدولية ذات العلاقة.

أما بخصوص المعوقات التي تحول دون انخراط النساء في النقابات العمالية، فتوزعت على معوقات ثقافية واجتماعية ومهنية ونقابية وسياسية، وهي تحول بدرجات متفاوتة دون زيادة مشاركة المرأة في العمل النقابي، وقد جاء في مقدمة المعوقات الثقافية والاجتماعية غياب الوعي لدى المرأة بأهمية المشاركة بالعمل النقابي وظروف المرأة الأسرية والاجتماعية، ثم إنجاب المرأة للأطفال، ثم هيمنة الذكور على العمل النقابي. وفي مجال المعوقات المهنية والنقابية، فقد تبين أن ضعف النقابات العمالية ذاتها يعد من أبرز هذه المعوقات، ثم أوقات الاجتماعات والنشاطات النقابية التي تتم خارج ساعات العمل وغياب الآليات الديمقراطية عن عمل النقابات العمالية. أما بخصوص المعوقات السياسية فتبين أن جهل المرأة بدور النقابات العمالية يعد من أبرز المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في العمل النقابي، تلاه جهل المرأة بقانون العمل.

وقد أوصت الدراسة بضرورة منح النساء كوتا في الهيئات الإدارية والمكتب التنفيذي، وعقد دورات تدريبية لتمكين النساء من المهارات والقدرات النقابية وتشجيعهن على ممارسة العمل النقابي، إلى جانب قيام قيادات النقابات العمالية على تسهيل العمل النقابي على السيدات.

Meanwhile, in the area of the professional and trade union constraints, it was revealed that the weakness of trade unions themselves had been the most prominent factor in that regard. This was followed by the times of meetings and trade union activities which occur outside normal working hours, and the absence of democratic machineries for the work of trade unions.

As for the political constraints, it was clear that women's ignorance of the role of trade unions forms one of the major obstacles which prevent women's participation in the union work, followed by women's incognizance of the labor law.

The study recommended the need to give women a quota in the administrative bodies and the executive offices of the trade unions, coupled with the necessity to hold training courses to enable women to acquire skills and capabilities of association and encourage them to exercise trade union action, along with the call for the leaders of trade unions to facilitate the trade union activities on the ladies.

whose governing bodies did not have any woman in their membership.

The study also showed that the proportion of women in general assembly of all trade unions amounts to (11.0%) of the overall membership. Out of (132) thousands of the total labor union members, the aggregate number of women amounts to approximately (15) thousands. The number of women's membership varied from one union to another.

The study also indicated that trade unions are using training and educational workshops to increase the participation and effectiveness of women in trade union action, in cooperation with relevant international organizations.

With regard to the constraints and impediments, the study revealed that these were distributed among cultural, social, professional, trade unionism and political impediments. These constraints act with variable degrees, against increasing the level of women's participation in the trade union activity. Lack of awareness among women of the importance of their participation in trade union action and the family social conditions of women came in the forefront of the cultural and social constraints. These factors were followed by giving birth to children, and thereafter was the male-dominance on trade union action.

## Abstract

The purpose of this study was to identify the reality of actual participation of women in The Trade Unions, and to stand on the main obstacles that prevent women from increased and active involvement in these trade unions.

To achieve the objectives of this study, a mixed methodology was utilized for the collection of quantitative and qualitative data, and a special questionnaire was designed, comprising several questions of relevance to the sought objectives. The questionnaire was distributed to a relatively small sample consisting of (150) women. In addition, interviews were held with several specialists, and concentrated discussion sessions were conducted on site with experts, including many female trade union activists.

The major outcomes of the study were represented in the absence of any women in the membership of the Executive Bureau of the Federation of Trade Unions. Furthermore, the study showed that throughout the seventeen executive committees of trade unions, there were only (20) ladies out of a total (153) members, which represents a mere rate of (13.1%) of the total members of the governing bodies. In addition, it was found out that there is a considerable variation in the women's participation in the governing bodies from one union to another. The study revealed that there were only four trade unions where women were participating in the membership of their executive committees with a number ranging between (3-5) women out of (9) members, and there were (4) trade unions whose administrative bodies included only one lady member, while there were (9) trade unions

## الفصل الأول

تعريف عام بواقع المرأة الأردنية في  
سوق العمل ولمحة عن النقابات العمالية

## الفصل الأول

### واقع المرأة الأردنية في

### سوق العمل وموجز عن النقابات العمالية

#### المقدمة

تعرف التنمية الاقتصادية بأنها اكتساب الحقوق الاقتصادية والسياسية والمدنية لجميع المواطنين وتجسيدها في التحسن المستمر لمستوى المعيشة المادي والمعنوي. فالتنمية الاقتصادية تعني الارتقاء بالمستوى المعيشي من مسكن ومشرب وكساء وتعليم أساسي ومهني وصحة جيدة، وأن تتاح العمالة لكل مواطن يملك من القدرات المهنية والحالة الصحية مما يؤهله لعمل منتج وكسب حلال يخرج منه من ضائقة الفقر ويساهم في زيادة الإنتاج القومي.

هناك تغييرات جذرية في بنية المجتمع الأردني الاقتصادية والاجتماعية والسياسية خلال العقود الماضية ومن أهم التغييرات الاقتصادية هو التحول التدريجي في نمط المعيشة والتحول الاقتصادي إلى النمط الرأسمالي أو اقتصاد السوق ودخول التكنولوجيا الحديثة في الاقتصاد والانخراط في مسيرة العولمة الاقتصادية.

وتكمن أهمية مشاركة المرأة الأردنية في التنمية الاقتصادية من خلال مساهمتها بالمشاركة في إحداث النمو والتنمية كطرف فاعل ونشط، وكذلك خلال توفير الدعم المالي لها ولأسرتها معاً ليخرجها وأسرته من ضائقة الفقر وتساهم في زيادة الإنتاج القومي الإجمالي. كما أن هناك انعكاس العمل ونتائجه على المرأة نفسها بحيث يؤدي إلى زيادة خبرتها وثقتها بنفسها، ويعمل على تمكينها الاقتصادي وتأمين درجة الاستقلالية والحرية الشخصية لها وبالتالي المساهمة في جعلها مواطناً أكثر وعياً وفعالية

وكذلك فإن مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية تعتبر ضماناً هاماً لتحقيق التنمية لأهدافها. كما أن للعولمة آثار في مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية إذ أن القرن الحادي والعشرين يشهد اتجاهاً متزايداً نحو العولمة التي تتمثل أهم مظاهرها في الاتجاه نحو التكتلات الاقتصادية الدولية في إنشاء منظمة التجارة العالمية وفي ثورة الاتصالات والمعلومات وزيادة دور وقوة على المستوى الدولي ظهرت الحاجة إلى تطوير وتحسين ظروف وأوضاع المرأة العاملة، وقد اهتمت منظمتا العمل الدولية والعربية بقضاياها وأصدرت العديد من الاتفاقيات الدولية التي تضمن التزام الدول بسن تشريعات واتخاذ تدابير لحماية المرأة العاملة. وبالرغم من الجهود الحثيثة التي بذلت في السنوات الأخيرة والرامية إلى تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية إلى جانب العمل على ردم الفجوة الاقتصادية والاجتماعية بين كلا الجنسين. لا تزال النساء تعاني من ضعف التمثيل في المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية، وعدم تكافؤ الفرص، والتوزيع غير العادل للموارد والمنافع ومواقع اتخاذ القرار.

وبالتالي ظهر اتجاه فكري لتطوير منظور نقابي للنوع الاجتماعي من ناحية التنظيم حول الاحتياجات المختلفة، على سبيل المثال تساوي الفرص ورعاية الأطفال ومن ناحية أخرى بالاعتراف بالعمال في مواقع عمل شديدة الاختلاف ودخول المرأة سوق العمل مدفوع الأجر، وبالتالي فإن منظور النوع الاجتماعي يشجعنا لتطوير تمثل نقابي في أشكال مختلفة فمثلاً إذا ما تم التفاوض على توفير الظروف والخدمات المساندة للمرأة العاملة التي تحتاجها، فإن ما ينتج عن ذلك من ممارسات مراعية للعائلة ستحسن حياة كل من الرجل والمرأة<sup>١</sup>.

وجاءت هذه الدراسة ضمن الشراكة بين اللجنة الوطنية لشؤون المرأة ووزارة العمل كجزء من نشاطات المشروع الأردني الدنمركي<sup>٢</sup> إدماج النوع الاجتماعي في الحياة العامة، الذي ينفذ بالتعاون ما بين اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة و المركز الدنمركي لبحوث النوع الاجتماعي والمساواة، KVINFO وشركائها الأردنيين هم وزارة العمل ووزارة التخطيط ومجموعة نقل كممثل عن القطاع الخاص، و بهدف

١ الاتحاد الدولي للنقابات، ميثاق حقوق المرأة العاملة، ٢٠٠٨.



زيادة التمكين الاقتصادي الاجتماعي للمرأة والذي يعتبر محوراً أساسياً من محاور الإستراتيجية الوطنية للمرأة التي وضعتها اللجنة الوطنية بالتشارك مع مؤسسات القطاع العام والخاص وذوي الاختصاص من مؤسسات المجتمع المدني والقطاع النسائي ومنظمات الأمم المتحدة في الأردن بتقديمها الدعم الفني والمالي ويذكر أن اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة قد انتهت من الإستراتيجية للفترة الزمنية ٢٠٠٦-٢٠١٠ وهي الآن بصدد الإعداد للإستراتيجية القادمة للفترة ٢٠١١-٢٠١٥، وإضافة إلى التمكين الاقتصادي، تأمل اللجنة في تحقيق التمكين القاعدي للحركة النسائية في النقابات وبذل المزيد من الجهود لتأخذ العاملة دورها في نقابتها، وضرورة إعداد قيادات نسائية نقابية مدربة ومؤهلة تسهم في سن القوانين والأنظمة التي تعزز من المساواة وعدالة النوع الاجتماعي والتي تأخذ بعين الاعتبار الظروف الخاصة بالمرأة العاملة، وأن تصبح النقابية عضواً في هيكل الاتحاد العام وتساهم في المؤتمر العام والمجلس والمكتب التنفيذي للاتحاد وأن لا تقتصر مشاركتها على دفع رسوم العضوية فقط، دون مشاركة فاعلة.

### واقع المرأة الأردنية في سوق العمل

على الرغم من الجهود الكبيرة التي بذلت في الأردن إلى جانب الخطط الإستراتيجية والسياسات التي تم تصميمها وتطبيقها خلال العقود الماضية، والتي كانت تستهدف تطوير دور المرأة اقتصادياً واجتماعياً، فإن واقع مشاركة المرأة الاقتصادية ومساهمتها في سوق العمل ما زالت متواضعة ودون الطموح وهناك أسباب متعددة تقف وراء ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل وهذه الأسباب تنقسم إلى قسمين: قسم خاص بجانب العرض يخص المرأة وظروفها الاجتماعية والثقافية وقسم خاص بالطلب في سوق العمل والفرص المتوفرة وبيئة العمل وأرباب العمل<sup>٢</sup>، كما هو مبين من واقع البيانات الخاصة بسوق العمل والمبينة في الدراسة، وهذا ينسحب على دورها في منظمات المجتمع المدني ذات العلاقة بأدوارها الاقتصادية والمهنية، وعلى وجه الخصوص مشاركتها في النقابات العمالية الأردنية موضوع هذه الدراسة.

٢ المرشد، خلود، المرأة في سوق العمل الأردني ٢٠٠٤-٢٠٠٩، وزارة العمل، ٢٠٠٩.

وبشكل عام يمكن إجمال وضع المرأة الاقتصادي في الأردن بأنه متواضع، فقد بلغ معدل المشاركة الاقتصادية المنقح ( قوة العمل إلى السكان ممن أعمارهم ١٥ سنة فأكثر) حوالي (٤٠,١٪)، منها (٦٤,٨٪) للذكور و (١٤,٩٪) للإناث (دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠٠٩). وإذا ما علمنا أن بعض الدول المحيطة تتراوح فيها معدلات المشاركة الاقتصادية لكلا الجنسين ما بين (٥٥ - ٧٠ ٪) يتضح بشكل ملموس هذا المستوى المتواضع.<sup>٢</sup>

ومن العوامل التي تساعد وبشكل كبير على انخفاض مؤشر المشاركة الاقتصادية المذكور الانخفاض الشديد والملموس في معدلات تشغيل المرأة، إذ تبلغ نسبتها إلى إجمالي أعداد العاملين في القطاعين العام والخاص (٢٣٪) من القوى العاملة.<sup>٤</sup>

من جانب آخر فإن الأرقام الصادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تشير إلى أن نسبة النساء المشتركات في المؤسسة تبلغ حوالي ٢٥ بالمائة من مجمل المشتركين في المؤسسة.<sup>٥</sup> ويؤكد مسح فرص العمل التي استحدثتها الاقتصاد الأردني في النصف الأول من عام ٢٠١٠ هذا الانخفاض في مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية وسوق العمل، إذ أشارت الدراسة أن فرص العمل المستحدثة والتي أشغلتها النساء بلغت نسبتها ١٩ بالمائة من مجمل فرص العمل المستحدثة مقابل ٨١ بالمائة ذهبت إلى الرجال.<sup>٦</sup>

يأتي هذا التواضع في المشاركة الاقتصادية للمرأة وضعف حصتها في سوق العمل، في الوقت الذي تؤكد فيه مختلف الإحصائيات المتعلقة بالتعليم أن النساء هن الأكثر انتظاماً في التعليم الأساسي والجامعي ويشكلن ما نسبة (٥١٪) من الطلبة على مقاعد الدراسة الجامعية.

٢ عوض، احمد، "سوق العمل والضمان الاجتماعي في الأردن: واقع وتحديات"، ورقة عمل قدمت إلى مؤتمر بعنوان سياسات سوق العمل والضمان الاجتماعي في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، مراكش، المغرب، تشرين الأول، ٢٠١٠.

٤ دائرة الإحصاءات العامة، تقرير مسح العمالة والبطالة، ٢٠٠٩.

٥ المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، الضمان الاجتماعي بالأرقام، ٢٠٠٨.

٦ دائرة الإحصاءات العامة، تقرير مسح العمالة والبطالة، ٢٠١٠.

ومن الجدير بالذكر أن ضعف دور المرأة في الحياة الاقتصادية الأردنية يعد أحد المشكلات الأساسية التي يواجهها الاقتصاد الوطني، فهي من جانب تحرم طاقات إنتاجية كبيرة من المساهمة في بناء وتطوير الاقتصاد الوطني، ومن جانب آخر تزيد من نسبة الإعاقة في المجتمع الأردني، حيث يعيل كل مواطن أربعة آخرين، وهذه النسبة تعد أيضاً من أعلى النسب في العالم.<sup>٧</sup>

وإذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن نسبة الإناث العاملات في القطاع العام (الحكومي) تقارب ثلث العاملين في هذا القطاع، وتشكل نصف القوى العاملة النسائية. فإن نسبة تشغيل النساء في القطاع الخاص تبدو متواضعة للغاية. هذا إلى جانب ارتفاع معدل البطالة لدى النساء الأردنيات مقارنة مع الرجال، إذ بلغت ٢١,٧ بالمائة مقابل ١٠,٤ بالمائة عند الرجال في عام ٢٠١٠.<sup>٨</sup>

هذا إلى جانب أن المرأة تواجه تحديات غير متكافئة مقارنة مع الرجال في سوق العمل، الأمر الذي يؤثر سلباً على دخولهن إلى سوق العمل، بالإضافة إلى عدم توفر بيئة عمل لائقة وخاصة في غالبية مؤسسات القطاع الخاص المتوسطة والصغيرة، فأرقام دائرة الإحصاءات العامة تشير إلى أن متوسط الأجر الشهري للذكور في القطاع العام يبلغ (٤١٩) ديناراً، بينما في القطاع الخاص (٣٣٦) ديناراً، أما فيما يتعلق بالإناث فإن أجورهن أقل بشكل ملموس من أجور الذكور في كلا القطاعين، إذ تبلغ في القطاع العام (٣٦٢) ديناراً شهرياً، و (٢٦٩) ديناراً في القطاع الخاص.

وفي ضوء الأرقام الواردة أعلاه تواجه المرأة العاملة تمييزاً واضحاً فيما يتعلق بمستوى الأجور مقارنة مع الرجل، فقد بلغت الفجوة بين الجنسين لصالح الذكور ما مقداره (٥٧) ديناراً شهرياً في القطاع العام. وتتفاقم هذه الفجوة في القطاع الخاص، إذ بلغت الفجوة لصالح الذكور (٩٣) ديناراً شهرياً. وهذا الانخفاض في الأجور تؤكد أرقام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، إذ يبلغ متوسط الأجر الشهري للعاملين المشتركين في الضمان الاجتماعي (٢٩٥) ديناراً.<sup>٩</sup>

٧ عوض، احمد، "سوق العمل والضمان الاجتماعي في الأردن: واقع وتحديات"، مرجع سابق.

٨ دائرة الإحصاءات العامة، تقرير مسح العمالة و البطالة، ٢٠١١.

٩ عوض، احمد، "سوق العمل والضمان الاجتماعي في الأردن: واقع وتحديات"، مرجع سابق.

وتوضح بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي التفصيلية حول الأجور أن (٥٦) بالمائة من المشتركين الفاعلين في المؤسسة للعام ٢٠٠٩ تبلغ أجورهم الشهرية (٢٠٠) دينار فأقل<sup>١٠</sup>، وهذا الرقم يأخذ دلالة أكبر عندما نعلم أن خط الفقر المطلق (الغذائي وغير الغذائي) للأسرة المعيارية البالغة في الأردن (٥,٧) أفراد يبلغ (٢٢٣) ديناراً،<sup>١١</sup>، بمعنى أن الأسرة التي لا تستطيع أن تتفق هذا المبلغ تكون مصنفة ضمن الفقراء في الأردن.

وتظهر البيانات الإحصائية أن المرأة العاملة في الأردن تواجه تمييزاً واضحاً فيما يتعلق بمستويات الأجور مقارنة مع الرجل، فقد بلغت فجوة الأجور بين الجنسين لصالح الذكور (٥٧) ديناراً شهرياً في القطاع العام، وفي القطاع الخاص بلغت (٩٣) ديناراً شهرياً.<sup>١٢</sup>

ومن الجدير بالذكر أن معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن تتأثر بالحالة الاجتماعية وعدد وأعمار الأطفال لديها ومدى توفر الخدمات المتعلقة بالمرأة العاملة، وبالذات دور الحضانة، كما أن حجم قوة العمل النسائية يتأثر إلى حد كبير بعمر المرأة وزواجها، وإن الانسحاب من سوق العمل بالنسبة للمرأة يزداد طردياً مع ازدياد عدد المتزوجات العاملات ومع ازدياد الإنجاب للمرأة العاملة. هذا إلى جانب ارتفاع كلفة تشغيلها خاصة بعد زواجها، حيث يتحمل صاحب العمل وحده كلفة إجازات الأمومة والرضاعة، وكونه صاحب القرار بالتوظيف، فإنه يحجم عن توظيفها. ومن المتوقع في هذا الشأن أن تساهم التعديلات التي تم إجراؤها مؤخراً على قانون الضمان الاجتماعي والمتعلق بإنشاء صندوق لتمويل تكاليف إجازة الأمومة والمزعم تطبيقه مع منتصف عام ٢٠١١، في المساعدة في تشجيع أصحاب العمل على توظيف النساء<sup>١٣</sup>

١٠ المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. الضمان الاجتماعي بالأرقام، ٢٠٠٨.

١١ دائرة الإحصاءات العامة، تقرير الفقر في الأردن - ٢٠٠٨-٢٠١٠.

١٢ دائرة الإحصاءات العامة، تقرير الفقر في الأردن، مرجع سابق.

١٣ المرشد، خلود، المرأة في سوق العمل الأردني ٢٠٠٤-٢٠٠٩، مرجع سابق.

وعلى الرغم من أن التشريعات الأردنية المتعلقة بعمل المرأة تعد من التشريعات المتقدمة نسبياً على مستوى المنطقة، وتتواءم بشكل كبير مع معايير العمل الدولية ذات العلاقة، إذ أعطى العمل الأردني الحق للمرأة في إجازة أمومة مدتها ١٠ أسابيع مدفوعة الأجر بالكامل وساعة لإرضاع الطفل يومياً ابتداءً من يوم الولادة ولمدة سنة، والزام صاحب العمل الذي يستخدم عدداً يزيد على ٢٠ عاملة متزوجة أن يهيئ مكاناً مناسباً لأطفال العاملات، شريطة أن لا يقل عددهم عن ١٠ دون سن الرابعة، كما نص القانون على عدم فصل المرأة الحامل ابتداءً من الشهر السادس أو أثناء إجازة الأمومة، وعدم تكليف المرأة العاملة بأعمال خطيرة ومضرة بصحتها، ولا يوجد في قانون العمل الأردني نصوص تميز بين الرجال والنساء في الحقوق. إلا أن هنالك العديد والكثير من التجاوزات على هذه الحقوق على أرض الواقع، فالكثير من العاملات وخاصة في المؤسسات الصغيرة والقطاع غير المنظم لا يحصلن على حقوقهن المنصوص عليها في قانون العمل.<sup>١٤</sup>

وتعد مشكلة ضعف مشاركة المرأة في الحياة العامة ومنها الاقتصادية والاجتماعية مشكلة عامة في العديد من المجتمعات، لذلك فإن عدم تكافؤ الفرص بين النساء والرجال وكل شكل من أشكال التفرقة المرتكزة إلى الجنس هما المشكلتان اللتان لهما أولوية في المجتمع، ويترتب على المجتمع السعي إلى إيجاد الحلول لها وفي جميع المجالات من خلال بذل الجهود بالشرح والإقناع، والتربية، والتوجيه والإعداد واتخاذ تدابير سياسية وقانونية، وعند الضرورة ينبغي تطبيق تدابير تمييزية إيجابية انتقالية مشجعة للنساء خلال فترة معينة لتمكينها من المشاركة بشكل طبيعي في الحياة العامة طالما بقيت هذه الإجراءات مبررة.

١٤ مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني، ٢٠١٠.

واقع مشاركة المرأة الأردنية  
في النقابات العمالية

وبالنظر إلى الجدول أدناه نلاحظ فجوة النوع الاجتماعي بين الرجل والمرأة في الأردن للعام ٢٠٠٩ :<sup>١٥</sup>

الجدول رقم (١) مؤشرات تمكين المرأة ٢٠٠٩

| Indicator  | فجوة النوع<br>Gender | الجنس<br>Sex |                | المؤشر   |
|--|----------------------|--------------|----------------|--|
|  |                      | ذكور<br>Male | إناث<br>Female |  |
| المؤشرات الخاصة بالتعليم (%)                             |                      |              |                |  |
| Illiteracy Rate (Population Age15+)                      | -7.1                 | 3.7          | 10.8           | معدل الأمية للسكان (١٥ سنة فأكثر)  |
| Bachelor & above   | 2.7                  | 14.3         | 11.6           | نسبة السكان الحاصلين على شهادة جامعية<br>فما فوق (١٥ سنة فأكثر)                    |
| المؤشرات الخاصة بالنشاط الاقتصادي (%)                    |                      |              |                |  |
| Economic Activity Rate ( population age15+)              | 49.9                 | 64.8         | 14.9           | معدل النشاط الاقتصادي المنقح للسكان<br>( ١٥ سنة فأكثر)                             |
| Unemployment Rate ( population age15+)                   | -13.8                | 10.3         | 24.1           | معدل بطالة ( ١٥ سنة فأكثر)   |
| Youth Unemployment Rate (15-24)                          | -23.3                | 22.6         | 45.9           | معدل بطالة الشباب (١٥ - ٢٤)  |
| Employed population (Employer) (Aged 15+)                | 89.8                 | 94.9         | 5.1            | السكان المشتغلون ١٥ سنة فأكثر صاحبوا أعمال<br>السكان المشتغلون ١٥ سنة فأكثر يعملون |
| Employed population (self Employed) (Aged 15+)           | 91.6                 | 95.8         | 4.2            | لحسابهم  |
| المؤشرات الخاصة بالمشاركة في الحياة العامة والسياسية (%) |                      |              |                |  |
| Local Councils   | 45.3                 | 72.6         | 27.4           | المجالس البلدية  |
| Labor Unions   | 56.0                 | 78.0         | 22.0           | النقابات العمالية  |
| Professional Union Boards                                | 94.0                 | 97.0         | 3.0            | مجالس النقابات   |
| Political Parties  | 41.8                 | 70.9         | 29.1           | الأحزاب السياسية   |
| Professional Unions                                      | 28.6                 | 64.3         | 35.7           | النقابات المهنية   |
| المؤشرات الخاصة بالتمكين الاقتصادي (%)                   |                      |              |                |  |
| Annual average wage                                      | 1879.1               | 7811.3       | 5932.2         | متوسط الدخل السنوي ♦   |
| Owning lands   | 66.0                 | 83.0         | 17.0           | مالكو الأراضي  |
| Owning flats   | 55.7                 | 77.9         | 22.1           | مالكو الشقق  |
| Owning of Securities (Shares)                            | 13.7                 | 56.8         | 43.2           | مالكو الأوراق المالية (أسهم)   |
| (Total value of Securities (Shares                       | 57.7                 | 78.9         | 21.1           | القيمة الإجمالية للأوراق المالية (أسهم)  |
| Jordanian Social Security Insured Employees              | 49.2                 | 74.6         | 25.4           | العاملون الأردنيون المؤمن عليهم بالضمان الاجتماعي                                  |

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة- مؤشرات المرأة الأردنية باستخدام المنظور الجندي ٢٠٠٩ .

× فجوة النوع = (٪) الرجال - (٪) النساء .

♦ متوسط الدخل السنوي يمثل في حال الإناث متوسط الدخل السنوي للأسرة التي ترأسها امرأة من مجموع الأسر التي ترأسها امرأة والحالة نفسها تنطبق

على الذكور .

١٥ يورسيل، جرمين، " المرأة في الحياة المهنية: من أجل تكافؤ الفرص بين الجنسين " ، اليونسكو، بيروت، ٢٠٠٤.

### موجز عن النقابات العمالية في الأردن:

كانت البدايات الأولى لتشكيل النقابات العمالية في الأردن موازية لتشكيل مؤسسات الدولة الأردنية وذلك في عشرينات وثلاثينات القرن الماضي، إذ بدأت العديد من التحركات من قبل النشطاء النقابيين والسياسيين لتشكيل جمعيات ونقابات عمالية، ويشير بعض النقابيين أنه أنشئت في العام ١٩٣٢ نقابة عمال الأردن وكان يرأسها صبحي أبو غنيمة.<sup>١٦</sup>

وبعد إعلان وحدة الضفتين، حيث كان يتواجد في الضفة الغربية العديد من التنظيمات النقابية التي تشكل بعضها في العشرينات، وكانت تعمل بشكل سري واتسمت علاقاتها مع الحكومات الأردنية آنذاك بين المد والجزر<sup>١٧</sup>، حتى إقرار الدستور الأردني في عام ١٩٥٢، والذي أتاح المجال لوضع تشريعات تنظم حقوق العمال وتنظيماتهم النقابية، وتبع ذلك صدور قانون النقابات رقم (٣٥) لسنة ١٩٥٢، والذي سمح للعمال بحق التنظيم النقابي، الأمر الذي فتح المجال لتشكيل العديد من النقابات العمالية والتي بلغ عددها آنذاك (١٠) عشر نقابات تمثل العديد من المهن والصناعات، وتشكل الاتحاد العام لنقابات العمال في الأول من أيار من عام ١٩٥٤.

وقد اكتنف مسيرة الحركة النقابية العمالية العديد من المشكلات المرتبطة بطبيعة التطور السياسي للدولة الأردنية، وسقف الحريات المتاح المرتبط بالظروف السياسية الإقليمية والدولية، الأمر الذي أثر على نشاطاتها ودورها في تحسين ظروف العمل وتطوير التشريعات العمالية التي تنظم حقوقهم وواجباتهم.<sup>١٨</sup> يبلغ عدد النقابات العمالية في الوقت الراهن (١٧) نقابة، وتعمل النقابة وفقا للنظام الداخلي الموحد لها على حماية حقوق أعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين شروط وظروف العمل وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ورفع الكفاءة الإنتاجية ونشر الوعي الثقالي ورفع المستوى الثقالي لهم.

١٦ عوض، احمد، "الحركة العمالية الأردنية والتحديات الاجتماعية"، دراسة مقدمة إلى منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٨.

١٧ الحوراني، هاني، "الحركة العمالية الأردنية: ١٩٤٨-١٩٨٨"، نيقوسيا، قبرص، ١٩٨٩.

١٨ عوض، احمد، "النقابات العمالية في الأردن والتحول الاقتصادي والاجتماعي"، ورقة عمل قدمت إلى مؤتمر

النقابات ومؤسسات المجتمع المدني في الأردن، نظمه مركز القدس للدراسات السياسية، ٢٠٠٣.

تم تأسيس لجنة المرأة العاملة في الاتحاد العام للنقابات العمالية عام ٢٠٠٣ بناءً على مطالبات الناشطات النقابيات والتي أصبحت تعرف بدائرة المرأة بعد ٢٣/٨/٢٠٠٨ بموافقة المؤتمر العام. أما أهم أهدافها فهي: محاربة الأمية القانونية، تفعيل دور المرأة العاملة والمشاركة في الحياة النقابية، تحسين ظروف العمل وتكافؤ الفرص، الدفاع عن مكتسبات المرأة وتطوير التشريعات، العمل على العناية بالسلامة المهنية والصحية والطفولة.

### مشكلة الدراسة

يعد ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل من أبرز التحديات التي يواجهها الاقتصاد الأردني، لذلك احتل هذا الموضوع أولوية متقدمة على المستويين الرسمي وغير الرسمي. وقد انعكس ذلك على ضعف مشاركتها في المنظمات الاجتماعية ذات العلاقة بتنظيم علاقات العمل والتي تعتبر النقابات العمالية أكثرها أهمية. وتشير الأرقام الرسمية أن معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للمرأة الأردنية ( قوة العمل للإناث منسوبة إلى عدد السكان من الإناث ١٥ سنة فأكثر) في عام ٢٠١٠ ما زال منخفضاً جداً ويبلغ حوالي ١٤,٧ بالمائة مقارنة مع حوالي ٦٣,٥ بالمائة عن الذكور.<sup>١٩</sup>

وحسب بيانات دائرة الإحصاءات العامة بلغت نسبة مشاركتها في النقابات العمالية ٢٢ بالمائة مقابل ٧٨ بالمائة للذكور، وفي مجالس النقابات العمالية بلغت نسبة الإناث ٣ بالمائة مقابل ٩٧ للذكور، أما في النقابات المهنية فالوضع أفضل ظاهرياً لان الانتساب فيها إجباري فبلغت نسبة الإناث المنتسبات لها ٢٥,٧ بالمائة مقابل ٦٤,٣ بالمائة للذكور، أما في الغرف الصناعية فكانت نسبة الإناث ٥,٣ بالمائة مقابل ٩٤ بالمائة للذكور، وفي الغرف التجارية فقد كانت نسبة الإناث ضعيفة جداً وبلغت ١,١ بالمائة.<sup>٢٠</sup>

وأكد ميثاق حقوق المرأة العاملة الصادر عن الاتحاد الدولي للنقابات ٢٠٠٨ على ضرورة العمل على تشجيع المرأة على الانضمام إلى نقابة العمال لتحسين ظروف عملها وحياتها، ويجب أن تكون طموحات ومتطلبات المرأة العاملة جزءاً لا يتجزأ من السياسات والبرامج النقابية خاصة في ظل تزايد إعداد النساء

١٩ دائرة الإحصاءات العامة، تقرير مسح العمالة والبطالة، ٢٠١١.

٢٠ دائرة الإحصاءات العامة، تقرير مسح العمالة والبطالة، ٢٠١٠.



في سوق العمل، ولا بد من بذل عناية خاصة لتنظيم المرأة العاملة والشابات والعمال المهاجرين والنساء في القطاع غير المنظم ولضمان مشاركتهم الكاملة في الأنشطة والمسؤوليات النقابية. وإن أحد الأهداف الهامة التي أكد عليها الميثاق والتي جاءت في دستور الاتحاد الدولي للنقابات هو ضمان الانضمام الكامل للمرأة في المنظمات النقابية وعدالة النوع الاجتماعي في النشاطات النقابية وهيئات صنع القرار على جميع المستويات، أي المجالس التنفيذية والمجالس واللجان العامة التي تتعامل مع الحقوق الاقتصادية والبحوث والتنظيمية والمالية وقضايا الشباب وغيرها من الأمور. وأكد الميثاق على ضرورة دمج منظور النوع الاجتماعي في جميع جوانب العمل النقابي، بما فيه القضايا المتعلقة بعوالة الاقتصاد وسوق العمل النقابي<sup>٢١</sup>.

وللتغلب على المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة الفعالة في النقابات العمالية الأردنية، ولتصبح التنظيمات النقابية أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي من حيث عضويتها وإدارتها وتبني القضايا المتعلقة بالمرأة وهمومها في سوق العمل وعلى وجه الخصوص القضاء على كافة أشكال التمييز ضدها في سوق العمل، وتأتي هذه الدراسة للتعرف على واقع المرأة في النقابات العمالية والوقوف على المعوقات التي تحول دون أن يكون لها دوراً فعالاً في هذه النقابات سواء على مستوى العضوية في الهيئات العامة للنقابات أم الهيئات الإدارية لها وعلى مساهمتها في رسم سياسات النقابات العمالية على مستوى مقبول أو متوازن مع الرجال.

إن ذلك لا يعني دمج منظور النوع الاجتماعي في العمل النقابي فقط، أو تمرير قرارات خاصة حول قضايا المرأة وتنفيذ برامج محددة للمرأة واشتغال المشاريع على عناصر نسائية، بل يعني تغيير المواقف والنظر إلى الأمور على نحو مختلف وأخذ وجهات نظر المرأة وهمومها بعين الاعتبار وجعل كل ذلك مرئياً وملحوظاً في كافة نواحي عمل النقابات وبفعل ذلك تغدو أنشطة نقابات العمال أداة لتحقيق مساواة حقيقية.

٢١ الاتحاد الدولي للنقابات، ميثاق حقوق المرأة العاملة، ٢٠٠٨.

### أهمية الدراسة:

تعد النقابات العمالية على المستوى العالمي من أكثر المنظمات الاجتماعية أهمية وذلك لاتساع تأثيرها في الحياة العامة ولدفاعها عن حقوق العاملين ودعم مكتسباتهم وتعزيزها، إلى جانب حفظ التوازنات الاجتماعية مع المكونات الأخرى للمجتمع وممثلهم. كذلك فإن العمال وممثلهم في النقابات العمالية يعدون طرفاً رئيساً من أطراف ”الحوار الاجتماعي“ الذي يمثل أطراف الإنتاج الثلاث المتمثلة في العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم والحكومة، وفي إطار هذا الحوار تتحدد ملامح العديد من السياسات الاجتماعية والاقتصادية.

وكما لوحظ في البيانات الإحصائية فإنه وخلال السنوات الأخيرة أن هنالك زيادة نسبية في أعداد النساء في الهيئات العامة للنقابات العمالية وهيئاتها الإدارية فقد كانت نسبة الإناث في ٢٠٠٤ بحدود ١٥ بالمائة في النقابات العمالية بينما بلغت حالياً في ٢٠٠٩ ما نسبته ٢٢ بالمائة، إلا أن ذلك لم ينعكس على دور النساء في اتخاذ القرار أو تبني القضايا التي تخص المرأة، سواء في تعديل التشريعات ذات العلاقة أم في تجسير الفجوة في الحقوق العمالية الأساسية في سوق العمل مثل زيادة مشاركتها في الحياة الاقتصادية وسوق العمل أو فجوة الأجور التي تعاني منها النساء العاملات وغيرها من القضايا التي تخص المرأة في العمل.

ومن هنا جاءت أهمية هذه الدراسة للتعرف على واقع مشاركة المرأة في النقابات العمالية من جهة، والتعرف على أبرز التحديات والمعوقات التي تحول دون لعبها دوراً فعالاً في النقابات العمالية، لنصل إلى تمثيل عادل للنساء في النقابات بحيث يتم التعبير عن همومهن ومطالبهن وأرائهن وأخذها بعين الاعتبار والتي تنعكس بشكل ايجابي على الأسرة والمجتمع ومشاركة المرأة في سوق عمل يوفر لها بيئة عمل لائقة تشجع المرأة على الانخراط في سوق العمل وتمكن المجتمع من الاستفادة من الطاقات الكامنة لأبنائه وتحقق تكافؤ الفرص والعدالة .

## واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية

### أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

١. التعرف إلى واقع المشاركة الفعلية للنساء في النقابات العمالية.
٢. التعرف إلى الوسائل التي تستخدمها النقابات العمالية الأردنية لزيادة مشاركة المرأة في العمل النقابي.
٣. التعرف إلى أبرز المعوقات التي تواجهها المرأة والتي تحول دون انخراطها في النقابات العمالية ولعبها دوراً فعالاً في هذه النقابات.
٤. التوصل إلى جملة من المقترحات التي من شأنها زيادة مشاركة المرأة في النقابات العمالية وزيادة فعالية دورها في الدفاع عن حقوق العمال بشكل عام.

### تساؤلات الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة لابد من الإجابة على التساؤلات التالية:

١. ما واقع تمثيل النساء في النقابات العمالية وعلى مختلف المستويات (العضوية والهيئات الإدارية والمكتب التنفيذي للاتحاد العام للنقابات العمالية)؟
٢. ما الوسائل التي تستخدمها النقابات العمالية لزيادة مشاركة المرأة في العمل النقابي؟
٣. ما المعوقات التي تقف أمام زيادة دور المرأة في النقابات العمالية؟
٤. ما الإجراءات التي من شأنها تسهيل زيادة مشاركة المرأة في النقابات العمالية وتنفيذ دورها ومهمتها؟

## الفصل الثاني

### الإطار النظري

- النظريات ذات العلاقة
- الدراسات السابقة

## الفصل الثاني

### الإطار النظري

نظراً لأهمية المنظمات النقابية في حياة المجتمعات اهتم المنظرون والمفكرون بهذا الجانب حيث يرى «كارل ماركس في الحركة العمالية أنها الخطوة الوسطية في الصراع الطبقي أي في نضال القوى العاملة، حيث يرى أن التنظيمات النقابية ليست أهدافاً بحد ذاتها وإنما هي مؤسسات سياسية لزيادة التماسك بين العمال، بينما يرى «ويب» أن الحركة النقابية تخدم هدف تقوية الفرد بإعطائه حق التمثيل في مركز تفاوضي قوي، بينما يرى «جورج كول» أن هدف النقابات العمالية يتعدى ذلك إلى السيطرة على الصناعة من قبل المنتجين الحقيقيين بالمشاركة مع الحكومة.<sup>٢٢</sup>

#### نظريات الدراسة:

وفي إطار التنظير للموضوع وبهدف التغلب على حالة اللامساواة الاجتماعية بين الرجال والنساء ظهرت بعض النظريات، ومنها:

النظرية النسوية الليبرالية يفترض الليبراليون أن طبيعة المجتمع لا تقوم على التنافس بل تقوم على تناسق وتعاون مشترك بين الأفراد وعلى المجتمع أن يوفر الفرص المتساوية والمتكافئة لجميع أفرادها و ليتمكن كل فرد من تنمية طاقاته إلى أقصى حد وتحقيق التكامل الاجتماعي عن طريق تهذيب النفس وتحسين النفس.<sup>٢٣</sup>

إن هذا المنظور ينطلق من فكرة أساسها الفردية والاستقلال الفردي والحرية، وأن إنصاف المرأة قائم باعتبارها فرداً حراً وفاعلاً في المجتمع، حيث ترى هذه النظرية أن التمييز الجنسي (Sexism)

٢٢ الحوراني، محمد هيثم، "اقتصاد العمل: دراسة تطبيقية حول قضايا اقتصاد العمل في الأردن وموضوعاته"، الجامعة الأردنية، ١٩٨٧.

23Richard, J.Evans, 1977, *The Feminists: Women's Emancipation Movement in Europe, USA*, Barnenand Ivoble Book.

سبب رئيسي لعدم المساواة وان الاختلاف بين الجنسين هو نتيجة التنشئة الاجتماعية للفرد، وان الفروقات البيولوجية ليست المسؤولة عن الاختلاف بين الجنسين، وتفترض هذه النظرية بأن الإنسان عقلائي والمرأة هي فرد له حق كالأخرين وليس هناك مبرر للتمييز وتطالب النسوية الليبرالية بالمساواة الجندرية في الفرص للذكور والإناث في جميع مؤسسات التنشئة الاجتماعية (في العائلة والمدرسة والإعلام).<sup>٢٤</sup>

وتركز هذه النظرية كذلك على العوامل التي تسهم في خلق التفاوت بين الرجال والنساء، فهي تركز على التمييز الجنسي والتمفرقة في المعاملة ضد النساء في أماكن العمل وفي المؤسسات العلمية ووسائل الإعلام، حيث تعتقد الليبراليات أن التبعية النسائية أساسها التمييز الجنسي الذي يحرم النساء من المشاركة الفاعلة في المجالات المختلفة، ويعتقدن أن التنشئة الاجتماعية تساهم إلى حد كبير في هذا التمييز ضد المرأة<sup>٢٥</sup>. ولذلك فهم يطالبون بحقوق متساوية للمرأة والرجل بحسب افتراضها القائم على أن جميع الناس ذكورا وإناثا متساوون، وبالتالي يجب عدم حرمان بعضهم من الفرص المتساوية في كافة المجالات<sup>٢٦</sup>. من خلال إصدار القوانين التي تضمن المساواة في الحقوق بين الذكور والإناث وتقلل من التمييز القائم على النوع الاجتماعي الثقافي<sup>٢٧</sup>.

من خلال إحداث إصلاحات في الأنظمة القائمة بصورة تدريجية مثل إصدار قوانين المساواة في الأجر والقوانين المناهضة للتمييز ضد المرأة بحيث يتم ضمان حقوق متساوية للنساء والرجال أمام القانون. إلى جانب ذلك هناك نظريات تميل للاعتقاد بأن الرجال هم المسؤولون عن استغلال النساء وهم المنتفعون في الوقت نفسه من هذا الوضع كالنظرية النسوية الراديكالية المتطرفة (البطريكية)، إذ ترى هذه النظرية أنه يجري إقصاء المرأة في سوق العمل عن أنواع معينة من العمل كما أنهم يتقاضين الأجر الأدنى، وترى كذلك أنه ورغم انخراط المرأة في النشاط السياسي وسوق العمل، غير أن ثمة جهوداً تبذل

24 Jagger, A and Rothenberg, P. 1998, *Feminist Frame Work*, 3rd, USA: Mc Graw-Hill, Inc.

25 Frank, KR, Scarpitti, Margaret L. Anderson, 1989, *Social Problem*, New York, Harper and Raw Publishers Inc.

٢٦ حوسو، عصمت، الجندر: الأبعاد الاجتماعية والثقافية، دار الشروق، عمان، ٢٠٠٩.

27 Matlin, Margaret, 2000, *The Psychology of Women*, (4ed), USA: Harcourt College Publishers.

لفصلهن عن الثروة والقوة والمكانة. وتؤمن هذه النظرية بأنه لا بد من الإطاحة بالنسق البطريركي الأبوي لتحقيق المساواة بين الجنسين.<sup>٢٨</sup>

- النظرية الماركسية فيرى أصحابها أن سبب اضطهاد المرأة لا يعود لأسباب بيولوجية، بل بسبب ظهور النظام الأبوي (سيطرة الرجل على العملية الإنتاجية والاقتصادية) أن معاناة المرأة من الظلم عائد لوجودها في ظل نظام اقتصادي استغلالي حيث تعتقد أن اضطهاد النساء نابع من احتكار الرجل للملكية الفردية، فالنظام الرأسمالي هو المصدر الإسهامي للاستغلال فوجود الطبقات مرتبط بالملكية الخاصة، الأمر الذي أدى إلى وجود تقسيم للعمل بين النساء والرجال وعلى أساس الجنس.<sup>٢٩</sup>

ويرى انجلز إن التطور في حقل الإنتاج أدى إلى اكتساب الذكورة للثروة مما أتاح لهم السيادة الاجتماعية على إدارة إنتاجهم والتحكم بالنساء وقد أوضح انجلز في تحليله لنظام العائلة أن أوضاع النساء البرجوازيات تختلف عن أوضاع النساء في الطبقة العاملة والمرأة في الأسرة البوروليتارية مشاركة معيلة لأسرتها ويحق لها أن تفترق عن زوجها بسهولة في حال فشل زواجها وان تدخل سوق العمل مستقلة عن الرجل، وبذلك لا تتعرض لما تتعرض له المرأة في الطبقة البرجوازية من استغلال وقمع وكشف تحليله عن أن النظام الرأسمالي يقنع النساء فالبرجوازية تقمع كزوجة، والمرأة العاملة تقمع مع أعضاء طبقتها من الرجال والنساء.<sup>٣٠</sup> أدرك ماركس أن الطبيعة البيولوجية للمرأة وما يترتب عليها من حمل وولادة وإرضاع الأطفال، لا يسمح أن تعامل المرأة في سوق العمل بالأسلوب الذي يعامل به الرجل، لذلك اقترح أن يتخلل يوم عملها ساعات استراحة وان يسمح لها بالعمل بدوام متقطع وان تبتعد عن الأعمال غير الصحية.<sup>٣١</sup>

٢٨ غدنز، انتزني، علم الاجتماع، ترجمة سال بيرد، فايز الصباغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط٤، ٢٠٠٥.  
29 Jagger, A and Rothenberg, P. 1998, *Feminist Frame Work*, 3rd, USA: Mc Graw-Hill, Inc.

٣٠ بابي وآخرون، المرأة والاشتراكية، ط٢، ترجمة جورج طرايبشي، دار الآداب، لبنان، ١٩٧٩.  
31 Marx, Karl, 1954, *Capital: a Critique of Political Economy*, Moscow, Progress Publishing House. (First Edition, 1847).

ويدعو أصحاب هذه النظرية إلى انخراط المرأة في العمل المنتج في الميدان العام، وتحويل أعمال المنزل إلى أعمال اجتماعية والعمل على أدوار خارج المنزل وهذا يتطلب الإحاطة بالنظام الرأسمالي وإزالة الطبقات الاجتماعية والخلاص من النظام الذي يسيطر عليه الأب.<sup>32</sup>

وبالتالي تستطيع المرأة أن تتحرر من خلال القضاء على النظام الرأسمالي والنظام الأبوي والمساواة بين الجنسين في ظل نظام اجتماعي اقتصادي خالي من الاستغلال والاضطهاد<sup>33</sup>

-النظرية النسوية الراديكالية تنطلق النسوية الراديكالية من الاعتقاد بان الرجال هم المسؤولون عن استغلال النساء وهم المنتفعون في الوقت نفسه من هذا الوضع ،من هنا . فان البطيركية- أي الهيمنة النظامية المنهجية للذكور على الإناث في المجتمع - هي من القضايا المحورية لهذه المدرسة النظرية، وفي نظر هذه الفئة فان البطيركية ظاهرة شاملة انتشرت في جميع المجتمعات وفي مختلف الأزمنة والثقافات . ويركز هؤلاء الدارسون على العائلة باعتبارها المنبع الأول لقمع المرأة في المجتمع ، ويضيف هؤلاء أن الرجال يستغلون النساء بالاعتماد على ما يقدمه من أعمال بيتية ومنزلية بينما ينكرون عليهن ويحولون بينهم وبين الوصول إلى مواقع السلطة والتأثير في المجتمع<sup>34</sup>.

وبالتالي السيطرة والهيمنة على المرأة في كل أشكال الحياة الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والسياسية والجنسية ، وتقسيم العمل إلى مراتب فالمرأة مضطهدة بداية في الأسرة كما ذكر سابقا ثم من القوانين والسياسات التمييزية، وأصول هذا التمييز تكمن في مفاهيم الطبيعة والثقافة ومفاهيم العام والخاص ، فالرجال يمارسون قوتهم وهيمنتهم من خلال التحكم والتعسف بأجسام النساء ، مستغلين الاختلافات البيولوجية الطفيفة، ثم يتم تحويلها إلى تركيبة معقدة من علاقات السلطة من خلال القوانين

32 Olson, 1994, *Theory and practice of International Relations, (Ninth Edition)*, New Jersey: Prentic Hall.

33 ABBOTT and Wallace, 2000, *An Introduction to Sociology: Feminist Perspectives, (2ed)*, London and New York: Rutledge.

34 غدنز، انتزني، علم الاجتماع، ترجمة سال بيرد، فايز الصباغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط ٤ ، ٢٠٠٥.



التي تتيح استغلال النساء ، ويدعو أصحاب هذا الاتجاه إلى تحرير المرأة من الإنجاب والدعوة إلى المشاركة في تربية الأطفال بالتساوي بين الرجال والنساء.<sup>٣٥</sup>

- نظرية «ما بعد الحداثة» ظهر هذا الاتجاه النظري بعد سقوط الحكم الشيوعي خلال تسعينات القرن العشرين وقد حمل بعض المفكرين أصداء من تراثهم الفكري القديم عندما تحولوا إلى ما يسمى مدرسة ما بعد الحداثة، إذ يرى أصحابها أن النساء هن الأقدر على فهم الواقع الخاص بالنساء باعتبار أنهن الفئة المضطهدة التي تستطيع فهم النظريات المشوهة وتطوير فهم واقعي عن العالم باستخدام الطرق العلمية بشكل سليم لخلق وعي نسوي حقيقي<sup>٣٦</sup>. وفي هذا الإطار تدل علاقات الجنوسة على التفاعلات المنمطة اجتماعياً بين الرجال والنساء في المجتمع حيث يعتقد علماء الاجتماع أن ثمة نسقاً جنوسياً يجري فيه تنظيم المجالات التي يتجلى فيها الذكورة والأنوثة على شكل تراتب هرمي يعزز أهمية الرجال وسيطرتهم على النساء.<sup>٣٧</sup>

والمساواة لا بد أن تكون على مستوى الحرية الجنسية وتحرير المرأة واعتماد مفهوم الجندر Gender كنقطة انطلاق نحو تحرير المرأة والعمل على الربط بين العمل المنزلي ودورها الاجتماعي، واعتبار هذه العلاقة جدلية، وهو ممثل بعميارية الدور التقليدي للمرأة كزوجة. الأمر الذي يؤدي إلى الخلاص من الاستغلال المتحيز للمرأة ثقافياً وقيماً، فهو إعادة للفهم والشعور التقليدي للنظام الاجتماعي واستبدال مفهوم الجنس بمفهوم النوع الاجتماعي لإظهار حقوق المرأة الإنسانية والدعوة إلى التخطيط السليم<sup>٣٨</sup>.

من استعراض بعض النظريات النسوية والتي حاولت تقديم تفسير التمييز بين الذكور والإناث

35 Olson, 1994, *Theory and practice of International Relations*, (Ninth Edition), New Jersey: Prentic Hall.

36 Olson, 1994, *Theory and practice of International Relations*, (Ninth Edition), New Jersey: Prentic Hall.

٣٧ غدنز، انتزني، علم الاجتماع، مرجع سابق.

٣٨ غدنز، انتزني، علم الاجتماع، ترجمة سال بيرد، مرجع سابق.

## واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية

في المجتمع واضطهاد المرأة في المجتمع، نرى أن هذا التمييز والاضطهاد ليس طبيعياً بيولوجياً بل هو تمييز واضطهاد نتيجة البنى الاجتماعية ، وتساهم مؤسسة الأسرة بشكل كبير في خلق هذا التمييز الجنسي واختلاف الأدوار الذي يؤدي بالمجتمع إلى التمييز ضد المرأة واضطهادها .

### الدراسات السابقة:

هنالك ندرة في الدراسات التي تناولت واقع المرأة في النقابات العمالية، وفي هذا الإطار سيتم استعراض بعض الدراسات التي تناولت هذا الموضوع أو موضوعات ذات علاقة به.

من الدراسات على المستوى الوطني ذات العلاقة دراسة حيدر رشيد بعنوان: "أهمية التدريب النقابي للمرأة العاملة ودوره في تطبيق التشريعات العمالية" إذ قام بالتفريق بين المرأة النقابية والمرأة النقابية القيادية، وتعرض لظروف المرأة العاملة والنقابية والمسؤوليات العائلية الاجتماعية المنوطة بها، وقد أكدت الدراسة على أن التدريب النقابي يعتبر بالنسبة للمرأة العاملة أكثر أهمية من التدريب النقابي للرجل وذلك بسبب الظروف الصعبة التي تعيشها المرأة في المجتمعات العربية. وإن التدريب النقابي للمرأة العاملة يعتبر ضرورة ليس فقط من أجل شرح التشريعات العمالية بل من أجل تعديلها للأفضل أيضاً، كما أن مساهمة المرأة في تطبيق التشريعات العمالية وتعديلها يتطلب زيادة دورها في الحياة العامة وفي السلطتين التشريعية والتنفيذية وزيادة مشاركتها في النشاط الاقتصادي وحصتها في العمل.<sup>٢٩</sup> كما قام «المجلس الوطني لشؤون الأسرة» بإعداد دراسة حول واقع حقوق المرأة الأردنية العاملة بهدف الإطلاع على هذا الواقع، شملت ٣٠٠ سيدة عاملة وثلاث مدن صناعية إلى أن العاملات يفتقرن إلى الثقافة بالحقوق العمالية، ولا يسعين للحصول على المعلومة القانونية إذا رغبن في الوصول إليها من مصادرها ولا يصلن إلى النشرات التي تصدرها الجهات المعنية بالتنقيف في الحقوق القانونية بل يعتمدن على أسلوب تناقل المعلومات وأشارت الدراسة إلى أن ١٤ ٪ من العاملات يشعرن بوجود مراعاة لظروف المرأة العاملة واطهر الاستبيان أن حوالي ٢٧ ٪ من مرافق العمل تخلو من مرافق للنساء وبينت الدراسة إلى أن ٩ ٪ فقط من العاملات يوجد في أماكن عملهن حضانات لأطفالهن وهذا يؤكد التفاوت الكبير بين النصوص والواقع مما يستدعي تفعيل أدوات الرقابة على هذا الجانب وتأمين درجة استقرار نفسي للعاملة أثناء وجود طفلها في حضانة قريبة من عمها . من جانب آخر فإن ٥٧ ٪ من عينة الدراسة لا ينضمون إلى نقابة عمالية لعدم قناعتهم بجدوى الانضمام لهذه النقابات في حين أن البعض الآخر لا يجد الوقت الكافي في الانضمام

٢٩ رشيد، حيدر، "الحركة العمالية الأردنية ومقدمات وضعها الراهن، الحركة العمالية في فلسطين"، عمان، ١٩٨٢.

## واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية

للنقابات وشكلت نسبة المنضمت إلى نقابات عمالية حوالي ٤٣ ٪ من العاملات وهذا مؤشر يحتاج إلى التوقف والتأمل بجدية في أحجام المرأة عن الانخراط في العمل النقابي حسب الدراسة التي استطلعت في سردها للأرقام متتبعة واقع المرأة العاملة والنقابات ، فأشارت إلى أن ٤١ ٪ من العاملات يلجأن إلى النقابات التي تنمي إليها العاملة في حال وجود خلافات مع أصحاب العمل في حين تلجأ ٢٧ ٪ من العاملات إلى المصالحة مع صاحب العمل وحوالي ١٨ ٪ إلى توسط الزملاء في حين أن حوالي ١٥ ٪ فقط من العاملات يلجأن إلى القضاء في حال وجود خلاف مع صاحب العمل وهذا الميل التصالحي لدى العاملات يرتبط بشكل واضح بمسألة عدم الإلزام بالحقوق أو لان المرأة تحجم عن خلق حالة نزاع قانوني مع صاحب العمل وخوفاً من المواجهة التي تسبب لها بعض الحرج في اللجوء إلى القضاء والذهاب إلى المحاكم المختصة.<sup>٤٠</sup>

كذلك تناول عريبات وضع المرأة الأردنية في النقابات المهنية الأردنية في ورقة بحثية ضمن كتاب «النقابات المهنية وتحديات التحول الديمقراطي في الأردن»، وبينت الدراسة تدني مساهمة المرأة في العمل النقابي بالرغم من ارتفاع نسبة المنتسبات إلى النقابات المهنية رغم أن منتسبات النقابات المهنية يعتبرن من المتعلقات كالتطبيبات والمحاميات...، إلا أنهن غير نشيطات نقابياً وبالتالي فإن سبب ارتفاع نسبة المنتسبات ليس بسبب إدراكهن ووعيهن بأهمية النقابة لهن وأهمية العمل النقابي لهن وانعكاسه على العمل الانتساب للنقابات المهنية إجباري، وبين كذلك أن نظرة النساء إلى أنفسهن تتشابه مع عقلية الرجال في النظرة إلى مكانة المرأة في المواقع القيادية في عدم إعطائها الثقة.<sup>٤١</sup>

وقد قام مركز الدراسات الأردنية (١٩٩٧) بدراسة مسحية بعنوان: « مسح حقوق واحتياجات العمال في الأردن»، التي كان من أهدافها التعرف على اتجاهات العمال نحو أصحاب العمل والنقابات ومدى رضاهم عن عملهم ومدى رضاهم عن أداء النقابات، والتعرف على حقوق العمال ومدى معرفة العمال لحقوقهم ودور النقابات العمالية في تحقيقها، وقد اعتمدت الدراسة على أسلوب المسح بالعينة حيث اعتمدت

٤٠ المجلس الوطني لشؤون الأسرة، "دراسة واقع حقوق المرأة الأردنية العاملة"، ٢٠٠٩.

٤١ عريبات، سليمان، "المرأة والنقابات المهنية"، ورقة بحثية ضمن كتاب "النقابات المهنية وتحديات التحول الديمقراطي في الأردن"، منشورات مركز الأردن الجديد، عمان، ٢٠٠٠.

على عينة مكونة من ٢٥٨٠ عامل يعملون في مؤسسات يعمل بها خمسة عمال فأكثر موزعة قطاعيا وحسب مكان العمل وقد تم استثناء القطاع الحكومي من التمثيل وقد شكل الذكور ٨٩٪ من أفراد العينة وهذا يعكس انخفاض نسبة عمل الإناث في القطاع الخاص، وقد توصلت الدراسة إلى وعلى الرغم من عدم معرفة العمال لحقوقهم بالشكل الكافي وعدم حصولهم عليها بالشكل الكامل فإن ثقة العمال بأن النقابات تسعى إلى حماية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم ضعيفة ويفضلون تدخل الحكومة لتحافظ على مصالحهم، كما تبين أن اتصال النقابات بأعضائها ضعيف واستقبالها لاقتراحاتهم فيما يخص نشاطات النقابات قليل. ويعتقد العمال أن لأصحاب العمل موقف سلبي من النقابات ومن الاشتراك في نشاطاتها مما يقلل من تفاعل العمال مع النقابات.

ومع ذلك يعتقد العمال بأن دور النقابات مهم جداً ويفضلون تحسين أدائها ونشرها في كافة القطاعات في الاقتصاد<sup>٤٢</sup>.

دراسة شتيوي (١٩٩٧) بعنوان المجتمع المدني والمجال العام في مدينة عمان، سعت هذه إلى دراسة تطور المجتمع المدني في عمان ومدى تأثيره على المجال العام في المدينة من خلال إجراء مسح شامل لكافة أشكال التنظيمات غير الحكومية والتطوعية شملت الجمعيات الخيرية والمنظمات واتحادات العمال والنقابات العمالية والمهنية والنوادي والأحزاب، حيث تم دراسة كل نوع من حيث الحجم والبيئة الداخلية وإطاره القانوني وطبيعة نشاطاته وتأثيره في الحياة العامة، كما تطرقت لقياس تطور كل مؤسسة وتقييم أهدافها.

خلصت الدراسة إلى أن مؤسسات المجتمع المدني في عمان لازالت تمر بمرحلة انتقالية وأنها لازالت ضعيفة ومفككة، وأنها متأثرة بالمتغيرات السياسية وعرضة للتدخل بها سواء من الحكومة أو الأحزاب، وقد خلصت الدراسة إلى أن النقابات والاتحادات العمالية احتلت ما نسبته ١٩,٣٪ من منظمات المجتمع المدني بينما كانت الجمعيات هي النسبة الأكبر ٦٢,٨٪، كما أن مشاركة الإناث في هذه التنظيمات

٤٢ مركز الدراسات الأردنية، "مسح حقوق واحتياجات العمال في الأردن"، جامعة اليرموك، الأردن، ١٩٩٧.

منخفضة لم تتجاوز ٩٪ ، شكلت النقابات المهنية الشكل الأكثر فعالية من بين التنظيمات.<sup>٤٣</sup> وقد قام الحوراني (١٩٨٧) بدراسة العلاقات الصناعية في الأردن حيث هدفت إلى تشخيص العلاقات الصناعية السائدة في الأردن وإجراء توصيف دقيق وتحليل سلوك واتجاهات جميع أطرافها الرئيسية وهم العمال، وأصحاب العمل وعدم توافر الحماية القانونية للعمال النقابيين وانخفاض وعي الكوادر العمالية ومطالب النقابيين تعديل قانون العمل ودعم الحكومة للنقابات وتوفير مزيد من حرية العمل النقابي.

كما أظهرت الدراسة أن هناك موقفاً عدائياً من النقابات ويرفضون الاعتراف والتعاون معها إلا بعد الضغط من قبل النقابات وإلحاح وزارة العمل وإلزامية قانون العمل.<sup>٤٤</sup>

أجرت مؤسسة التدريب الأوروبية دراسة بعنوان : ” المرأة والعمل، القيود والإمكانات الكامنة في قطاع السياحة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات “ ٢٠١٠ توصلت إلى أن وجود النساء في القطاعين لا يعكس مستوياتهن التعليمية في البلدان الثلاثة، على الرغم من أن التحصيل العلمي أثر أكبر على معدلات نشاط النساء مما له على الرجال، فانه لا ييسر الحصول الفعلي للنساء على العمل كما يحدث للرجال، وثمة فروقات طفيفة في المعايير التي يستعملها أرباب العمل في توظيف النساء عما يستعملونه في توظيف الرجال، كما بينت الدراسة أن لأرباب العمل أفكار مسبقة حول ماهية الوظائف المناسبة للنساء ثمة أقلية لا بأس بها تفضل توظيف الذكور أو الإناث عند الإعلان عن وظيفة معينة مثلاً، تظهر أنماط التوظيف في القطاعين مجال الدراسة درجة عالية من الفصل الأفقي والعامودي بين الجنسين. تجد النساء صعوبة في الوصول إلى المناصب الإدارية. كما وضحت الدراسة أن تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية يمثل أكبر التحديات التي تواجه النساء. أوصت الدراسة بضرورة تغيير صورة المرأة العاملة من خلال وسائل الإعلام والترويج لصور ايجابية للمرأة العاملة كقصص نجاح المرأة العاملة في مجالات غير تقليدية، ضرورة تبني عملية

٤٣ شتيوي، موسى وحوراني، هاني، دراسة المجتمع المدني والمجال العام في مدينة عمان، مركز الأردن الجديد للدراسات، عمان، الأردن، ١٩٩٧.

٤٤ الحوراني، محمد هيثم، ” اقتصاد العمل: دراسة تطبيقية حول قضايا اقتصاد العمل في الأردن وموضوعاته “، مرجع سابق .

توجيه مهني تتسم بالحساسية إزاء النوع الاجتماعي من أجل التصدي للتمييز الحاصل في سوق العمل، تعزيز تكافؤ الفرص في مكان العمل، التأكيد من التطبيق الفعال لقوانين العمل من قبل الجهات المختصة والشركاء الاجتماعيين وخصوصا النقابات المهنية والعمالية بحيث تصبح أكثر نشاطا في الدفاع عن حقوق النساء العاملات وأن يسعوا إلى اجتذاب الموظفات إلى صفوفهم.<sup>٤٥</sup>

ومن الدراسات العربية: (دراسة الدبيعي) المرأة والمجتمع المدني في اليمن دراسة ميدانية لمشاركة المرأة في تعزيز مؤسسات المجتمع المدني، هدف الدراسة إلى معرفة وضع المرأة والمجتمع المدني في اليمن، ودرجة رئيسية إلى مدى مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في مدينة تعز، وتحقيق هذا الهدف تم من خلال التعرف على نشأة مؤسسات المجتمع المدني وتطورها في اليمن وفي مدينة تعز خاصة، وبعض البيانات حولها من حيث عددها، مكان تواجدها، وأنواعها، بالإضافة إلى معرفة نسبة مشاركة المرأة في هذه المؤسسات، وهل توجد فروق معنوية بين مشاركة المرأة وبين خصائصها النوعية إلى جانب معرفة العناصر المساعدة والمعيقة لمشاركة المرأة.<sup>٤٦</sup>

وبينت الدراسة أن نسبة عضوية النساء في النقابات العمالية، تبلغ (٣٠٪) وتمثل مشاركة النساء في الهيئات القيادية اللجان النقابية بنسبة (١٥٪) ومشاركتهم في الهيئات القيادية للنقابات العامة بنسبة (١٠٪)، بينما تبلغ نسبة مشاركتهم في هيئات فروع اتحاد النقابات العامة بالمحافظات (١٠٪) أيضاً، وتصل نسبة مشاركة النساء في المجلس المحلي للإتحاد (١٠٪)، أما في إطار المكتب التنفيذي للاتحاد العام لا يوجد أي تمثيل للنساء، وإنما تم تشكيل لجنة للمرأة العاملة تتكون من خمس عضوات.

كما بينت الدراسة أن تواجد المرأة في عضوية التشكيلة النقابية العمالية لا يعكس الحجم الحقيقي

٤٥ مؤسسة التدريب الأوروبية، المرأة والعمل، القيود والإمكانات الكامنة في قطاع السياحة وتكنولوجيا المعلومات

والاتصالات، ٢٠١٠، [www.etf.europa.eu](http://www.etf.europa.eu)

٤٦ الدبيعي، الفت، المرأة والمجتمع المدني في اليمن: دراسة ميدانية لمشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في مدينة تعز، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن، ٢٠٠٥.

## واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية

لمشاركتهم في الوظائف والمهن، وأن هذه العضوية قاصرة من حيث الكم والكيف، حيث لا تلعب النساء دوراً أساسياً في تشكيل وتفعيل العمل النقابي وسياسته وبرامجه، حيث يقرر الرجال ما تفعله النساء وما هي احتياجاتهم، أما بقية النقابات المهنية فعضوية النساء فيها ضئيلة جداً وتكاد مشاركة النساء تتركز في محافظة صناعاء وعدن بدرجة رئيسية

كشفت الدراسة ضعف وقصور في آليات التواصل بين مؤسسات المجتمع المدني في تعزيز وبين أعضائها من النساء، كما تقتصر هذه المؤسسات لإستراتيجية تفعيل المشاركة. وتتركز طبيعة مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في تعزيز بعملية حضور الندوات والمحاضرات والاحتفالات التي تقيمها هذه المؤسسات .

دراسة قامت بها *Joyet Beyene* بعنوان: ” تقييم وضع المرأة العاملة في نقابات العمال في لبنان “، حيث هدفت إلى التعرف على وضع المرأة اللبنانية في سوق العمل، والتعرف على مدى مشاركة المرأة في نقابات العمال في لبنان. وقد توصلت الدراسة إلى أن المرأة اللبنانية حققت نجاحات وأثبتت وجودها في سوق العمل، وخاصة في مجالات الخدمات والسياسة، وهذا لم يكن ناتجاً عن أخذها بعين الاعتبار للنوع الاجتماعي في لبنان وإنما بسبب الظروف السياسية في لبنان وكذلك الحرب، ومع ذلك وجدت الدراسة أن وجود المرأة في النقابات العمالية محدود. وطالبت الدراسة بضرورة تطوير برنامج منظم من أجل دمج المرأة في نقابات العمال اللبنانية بحيث يتضمن البرنامج النوع الاجتماعي، وضرورة تبني منظمة المرأة العاملة واتحاد المرأة العاملة في لبنان لسياسات واستراتيجيات تشجع على المساواة بين الجنسين. وأظهرت الدراسة أبرز المعوقات التي تحول دون دمج المرأة اللبنانية في النقابات العمالية كان أهمها قلة الوقت لدى المرأة خاصة مع وجود المسؤوليات العائلية والأسرية، وهيمنة المعايير الثقافية والاجتماعية التي لا تشجع المرأة على الانخراط في النقابات، إلى جانب الانقسامات الطائفية، وضعف ثقة الناس بالنقابات العمالية وبالالاتحاد العام لعمال لبنان وغيرها من الأسباب. وتوصلت الدراسة إلى الحاجة إلى تحديث قانون العمال وتضمينه ليصف المهن والمؤهلات المطلوبة لكل مهنة كما أنه يمكن التغلب على هذه الحواجز من خلال مركز تطوير نقابات عمال لبنان والجماعات النسائية والعمال لتفعيل المنظمات العمالية وخاصة المرأة فيها.<sup>47</sup>

47 Beyene, Joyet, *Assessing The Situation of Women Workers in trade Unions in Lebanon*, 2004.



ومن الدراسات الأجنبية ذات العلاقة دراسة الاتحاد الأوروبي للنقابات العمالية *ETUC* بعنوان المرأة في النقابات العمالية تصنع الفرق: بحث المرأة وصنع القرار في منظمات النقابات العمالية (٢٠٠٢)<sup>٤٨</sup> والتي نفذتها من قبل *the Walloon Sociology Group in Catholic University of Louvain in Belgium* ، ، وقد جاءت هذه الدراسة بعد دراستين سابقتين تم تنفيذهم في عام ١٩٩٣ و١٩٩٩ ، وهدفت هذه الدراسة إلى التغيرات التي حدثت من عام ١٩٩٣ إلى ١٩٩٩ وبهدف تقييم الوضع ليصار بعد ذلك إلى تزويد الاتحاد الأوروبي للنقابات العمالية *ETUC* بأدوات لتطوير خطة لسياسات المساواة ، وقد تم تطبيق الاستبانة التي استخدمت في الدراستين السابقتين بعد تطويرها وترجمتها وتطبيقها على النقابات المنتسبة لـ *ETUC* وعددها ٣٦ نقابة ، وقد توصلت الدراسة في ٢٠٠٢ إلى أن هناك زيادة طفيفة في نسبة تمثيل النساء في المؤتمرات واللجان التنفيذية مقارنة مع الدراسات السابقة في ١٩٩٣ و١٩٩٩ ، وكان نصف اللجنة التوجيهية نساء وكذلك تمثيل النساء في مجالس الإدارة اليومية ، وقد شددت الدراسة على أن التحسن بوضع النساء يعود تعزيز المساواة ، أما على المستوى القيادي في الاتحاد *ETUC* بقيت نسبة النساء دون المستوى المطلوب رغم إحراز بعض التقدم في ٢٠٠٢ ، كذلك كان هناك ارتفاع في وجود النساء في منصب مدير إدارة وفي الأغلب مديرات لوحات تعزيز المساواة أو الجندر . كما تبين أن وان خلت بعض النقابات من إدارة للمساواة فان مبدأ تعزيز المساواة تم الأخذ به في هذه النقابات من خلال برامجها ، كما أن معظم النقابات فيها لجنة امرأة تتمتع بقوة اكبر ولها مخصصات مالية خاصة لها ، وقد سجلت الدراسة اتخاذ مجموعة من التدابير الايجابية لتعزيز المساواة ، وقد أظهرت الدراسة أن عدد قليل من الاتحادات ( اقل من النصف ) تبني سياسات لزيادة نسبة تمثيل النساء في مواقع صنع القرار غير أن هناك اتحادات لم تتخذ أي إجراءات بهذا الصدد ، كما وجدت الدراسة أن تقييم وضع النساء في موقع صنع القرار ليس أمرا سهلا لقلة الإحصائيات المتوفرة وان هناك صعوبات لابد من التغلب عليها وان كان ذلك يعتمد على عائق النساء في الاتحادات للضغط باتجاه تعزيز قضايا المساواة .

48 Braith Waite, Marry, and Byrn, Catherine (2002), *Women In Trade Unions: Making The Difference..*

## الفصل الثالث

### الإطار المنهجي

- منهجية الدراسة
- مجتمع الدراسة والعينة
- أدوات الدراسة
- صدق وثبات الأداة
- محددات الدراسة
- صعوبات الدراسة
- الأساليب الإحصائية المستخدمة
- تعريف المصطلحات الرئيسة في الدراسة

## الفصل الثالث

### الإطار المنهجي

#### منهجية الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها تم استخدام منهج مختلط (*Mixed Methodology*) لجمع البيانات الكمية والنوعية كما يأتي:

١. المنهج الكمي (*Quantitative Methodology*) ، إذ اعتمدت الدراسة على منهجية المسح الاجتماعي بالعينة وذلك للملائمة هذا المنهج مع أغراض الدراسة حيث تم جمع البيانات من عينة الدراسة بواسطة استبانة تتضمن العديد من الأسئلة ذات العلاقة بأهداف وتساؤلات الدراسة.
٢. المنهج النوعي (*Qualitative Methodology*) إذ تم إجراء عدد من المقابلات النوعية شبه المعمقة مع مجموعة من المختصين والخبراء والعاملين في بعض المؤسسات ذات العلاقة بالنقابات العمالية وقضايا المرأة ، وذلك بهدف التعرف إلى أسباب ضعف مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية من وجهة نظرهم .

#### مجتمع الدراسة والعينة:

تشكل النساء العاملات في القطاع الخاص مجتمعاً للدراسة، وقد تم استثناء العاملات في القطاع العام (الحكومي) لأن قانون العمل الأردني يحظر في المادة ٣ فقرة (أ) على جميع العاملين في القطاع العام بمن فيهم النساء العاملات من الانتساب إلى النقابات العمالية.<sup>٤٩</sup> ولغايات تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، تم اختيار عينة مكونة من (١٥٠) سيدة من العاملات في القطاع الخاص المنتسبات لنقابة عمالية أو غير منتسبة لنقابة عمالية ، وقد أخذ بعين الاعتبار أن تقوم النقابات العمالية باختيار ناشطات

٤٩ قانون العمل الأردني رقم (٨) لعام ١٩٩٦ وتعديلاته.

لديها ليكونوا جزءاً من العينة وقد نُسبت النقابات العمالية (٧٥) سيدة من منتسبات النقابات العمالية كأعضاء هيئة عامة أو عضوات في المجالس النقابية في نقاباتهم، كذلك تم اختيار (٧٥) سيدة عاملة في القطاع الخاص غير منتسبات للنقابات التي تمثل قطاعهن باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية ليمثلن أبرز القطاعات الاقتصادية التي تعمل فيها النساء في الأردن.

### أدوات الدراسة :

اعتمدت الدراسة على ثلاث أدوات دراسية على الشكل الآتي:

١. استبانة: تم استخدام استبانة جرى تطويرها في ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها والأدب النظري الذي تم استعراضه حيث اشتملت على عدة أقسام بحث غطى القسم الأول خصائص العينة وغطى القسم الثاني المعوقات التي تقف وراء ضعف مشاركة المرأة في النقابات العمالية تم توزيعها على ثلاث مجالات تتمثل في المعوقات الثقافية والاجتماعية و المهنية والنقابية ثم المعوقات السياسية. مقابلة: تم استخدام مقابلة وجرى تطويرها في ضوء أهداف الدراسة وتم صياغة أسئلتها للتعرف على رأي بعض المختصين وأصحاب العلاقة.
٢. جلسات النقاش المركزة: تم عقد جلسة موسعة لمناقشة نتائج الدراسة المسحية ضمت ما يقارب (٣٥) سيدة من الناشطات في العمل النقابي العمالي.

### الصدق والثبات:

بهدف التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة الأولى (الاستبانة) فقد تم إجراء ما يأتي:

١. صدق الأداة: لقد تم تحكيمها من خلال عرضها على مجموعة من ذوي الاختصاص والخبرة من أساتذة الجامعات الأردنية وتم الأخذ بعين الاعتبار الملاحظات التي قدموها في إعادة تطويرها.

٢. ثبات الأداة: لغاية التحقق من ثبات الأداة تم استخراج معامل كرونباخ الفا *Chronbach's Alpha* للفقرات الموحدة التدرج، وبلغت قيمة هذا المعامل (٠,٨٦٧) وهي بذلك تتمتع بدرجة ثبات عالية.

### محددات الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على دراسة المرأة في النقابات العمالية، وذلك لأن إعداد دراسة تشمل النساء في جميع هذه النقابات (النقابات المهنية أو نقابات أصحاب العمل) يحتاج إلى إمكانيات بشرية ومادية غير متاحة في الوقت الراهن. حيث تم اختيار، عينة صغيرة نسبياً تتكون من (١٥٠) سيدة، وذلك لأن الهدف من إعداد الدراسة هو التوصل إلى تصورات عامة حول واقع المرأة في النقابات العمالية والكشف عن أبرز التحديات والمعوقات التي تحد من تنامي دورها فيها. وكذلك تم إجراء مقابلات مع مجموعة من المختصين والخبراء والعاملين في مؤسسات نقابية للتعرف على أسباب ضعف مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية.

### صعوبات الدراسة:

واجه فريق البحث أثناء إعداد هذه الدراسة بعض الصعوبات كان من أبرزها عدم وجود سجلات دقيقة لمنتسبي النقابات العمالية المختلفة، كما أنها لم تكن ذات حساسية للنوع الاجتماعي، إلى جانب صعوبة الوصول إلى أفراد العينة خاصة تلك التي تم تحديدها من قبل النقابات العمالية ذاتها.

### الأساليب الإحصائية:

لغايات تحليل بيانات الدراسة تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية *Statistical Package for Social Science (SPSS)* وذلك لاستخراج التكرارات والنسب المئوية المتعلقة بأسئلة وفقرات استبانة الدراسة المختلفة.

### تعريف المصطلحات الرئيسية في الدراسة:

استخدمت هذه الدراسة مجموعة من المفاهيم، وقد استندت في تعريفاتها إلى قانون العمل الأردني واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. النقابة العمالية: هي تنظيم مهني عمالي يشكل وفق أحكام قانون العمل ساري المفعول. العامل: هو كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل.

### الجنس/النوع الاجتماعي:

يعني الأدوار المحددة اجتماعياً لكل من الذكر والأنثى وهذه الأدوار التي تكتسب بالتعليم تتغير بمرور الزمن وتباين تبايناً شاسعاً داخل الثقافة الواحدة ومن ثقافة إلى أخرى. ويشير هذا المصطلح إلى الأدوار والمسؤوليات التي يحددها المجتمع للمرأة والرجل ويعني النوع الاجتماعي الصورة التي ينظر بها المجتمع إلينا كنساء ورجال، والأسلوب الذي يتوقعه في تفكيرنا وتصرفاتنا، ويرجع ذلك إلى أسلوب تنظيم المجتمع، وليس إلى الاختلافات البيولوجية «الجنسية» بين الرجل والمرأة.

دمج النوع الاجتماعي: هو الاستراتيجيات والعمليات لدمج أهداف النوع الاجتماعي في الاتجاهات والسياسات والخدمات في المؤسسات. ودمج اهتمامات النوع الاجتماعي في جدول أعمال التنمية في سبيل معالجة الفروقات في النوع الاجتماعي ومجهوداتها لشمول إطار عمل النوع الاجتماعي في التنظيم والتنفيذ والخطط والبرامج التي تنفذ المهمات المعنية. التمييز ضد المرأة: أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة، على أساس تساوي الرجل والمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو أي ميدان آخر، أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارساتها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية.



## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة ومناقشتها



## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة ومناقشتها

#### نتائج المقابلات:

ولغايات تحقيق أهداف الدراسة، تم إجراء عدد من المقابلات لشخصيات متخصصة في الشأن العمالي، وتم توجيه سؤالين لكل منهما، تمثل الأول في تحديد أبرز المعوقات التي تواجهها النساء في عملن النقابي، إلى جانب الحصول على اقتراحات لتجاوز هذه المعوقات، وتجدر الإشارة هنا إلى أن تشخيص المتخصصين والخبراء في هذا المجال لم يختلف كثيراً عن آراء ووجهات نظر النساء العاملات أنفسهن من حيث طبيعة المعوقات والحلول المقترحة لتجاوزها، ويمكن إجمال النتائج التي تم التوصل إليها من المقابلات التي تم إجراؤها على الشكل الآتي بجملة من الأسباب توزعت إلى أسباب اقتصادية واجتماعية وثقافية ومهنية ونقابية وسياسية، فعلى المستوى الاقتصادي شكل ضعف مشاركة المرأة الاقتصادية في سوق العمل سبباً أساسياً في ضعف مشاركتها النقابية سواء على مستوى العضوية في الهيئات العامة أو الهيئات الإدارية وغيابها الكامل عن المكتب التنفيذي للاتحاد العام للنقابات العمالية والذي يعكس عدم وجود رؤساء نقابات عمالية من النساء.

أما على المستوى الاجتماعي والثقافي فقد أشارت الشخصيات التي تمت مقابلتها إلى ضعف ثقة الرجل والمرأة بقدرات المرأة بشكل عام ومنها القدرات النقابية، هذا إلى جانب وجود العديد من القيود الاجتماعية التي تحد من حرية حركة وعمل المرأة، إلى جانب الأعباء الأسرية والصعوبات التي تحد من نشاطها النقابي وفعاليتها، حيث أن العناية بأطفالها وزوجها يحرمها من إيجاد الوقت اللازم للقيام بنشاطات نقابية إلى جانب عملها، هذا إلى جانب أن حركة المرأة خارج البيت مقيدة بإرادة زوجها أو أهلها.

## واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية

وعلى المستوى النقابي والسياسي بين العديد من الخبراء والشخصيات الذين تمت مقابلتهم أن ضعف وغياب الممارسات الديمقراطية داخل النقابات العمالية تحول دون مشاركة المرأة الفعالة في العمل النقابي، حيث أن أبواب غالبية النقابات العمالية مغلقة أمام الناشطات والفاعلات النقابيات، وكذلك فإن عمليات التخويف التي تمارسها بعض الشخصيات النقابية على بعض النساء الراغبات في لعب دور في العمل النقابي من تعرضهن للمساءلة من بعض الجهات الحكومية، أو تعرضهن لمضايقات من أصحاب العمل، والذي يمكن أن يصل إلى حد الفصل من العمل، الأمر الذي يدفعهن للإحجام عن الانخراط في العمل النقابي.

وقد أكد بعض الأشخاص الذين تمت مقابلتهم أن وجود العديد من النساء في الهيئات الإدارية في بعض النقابات العمالية لا يعكس دورهن الحقيقي في هذه النقابات، وأن هنالك أعداداً قليلة من النساء الناشطات من بينهن، والباقي تم إشراكهن في الهيئات الإدارية لأسباب ذات علاقة بتحقيق متطلبات المنظمات النقابية الدولية والإقليمية في هذا الشأن.

### خصائص عينة الدراسة

اتسمت النساء اللاتي شكلن العينة بالخصائص التالية:

يبين الجدول أدناه أن أكبر نسبة من عينة الدراسة هن ضمن الفئة العمرية ٣١-٤٠ وهذا ينسجم مع أن هذا هو عمر العمل ويمثل ذروة النشاط الاقتصادي للمرأة وكذلك الفئة العمرية من ١٨-٣٠ مثلت النسبة الثانية، كما أن ذلك ينسجم مع المستوى التعليمي للعينة حيث أن ٧٠٪ من العينة يتراوح مستوى تعليمهن بين الثانوية العامة فمادون والدبلوم حيث تميل النساء إلى الانخراط في سوق العمل بعد إنهاء الدراسة في القطاع الخاص بينما تنتظر ذوات المستوى التعليمي الجامعي فرصتهن في القطاع الحكومي. أما فيما يتعلق بالخبرة فكانت ذوات الخمس سنوات خبرة هن النسبة الأكبر من عينة الدراسة أما النساء ذوات الخبرة الطويلة من ١٦-٢٠ سنة فكان الأقل، حيث تميل النساء إلى الانسحاب من سوق العمل حال حصولها على الضمان أو استقرار وضعها المادي وهذا يفسر انخفاض نسبة النساء القيادات في سوق العمل، وقد

واقع مشاركة المرأة الأردنية  
في النقابات العمالية

يكون لذلك علاقة بانخفاض رواتب النساء حيث يتضح لنا من عينة الدراسة أن النساء اللواتي يتقاضين راتب شهري يتراوح بين ١٥٠-٢٠٠ دينار هن الأغلبية تليها ذوات الرواتب ١٥٠ دينار فأقل ويعتبر انخفاض الرواتب في القطاع الخاص من الأسباب الرئيسة لأحجام الأردنيين عن العمل فيه .

جدول رقم (٢) خصائص عينة الدراسة

| الخصائص          | المتغيرات           | النسبة % |
|------------------|---------------------|----------|
| العمر            | ١٨ - ٣٠             | ٣٦       |
|                  | ٣١ - ٤٠             | ٤٦       |
|                  | ٤١ - ٥٠             | ١٦       |
|                  | ٥١ فأكثر            | ٢        |
| المستوى التعليمي | ثانوية عامة فما دون | ٣٤       |
|                  | دبلوم كلية مجتمع    | ٣٦       |
|                  | بكالوريوس           | ٢٦       |
|                  | دراسات عليا         | ٤        |
| الخبرة           | ٥ سنوات فأقل        | ٣٠       |
|                  | ٦ - ١٠ سنوات        | ٢٤       |
|                  | ١١ - ١٥ سنة         | ٢٤       |
|                  | ١٦ - ٢٠ سنة         | ٩,٣      |
|                  | أكثر من ٢٠ سنة      | ١٢,٧     |
| الراتب الشهري    | أقل من ١٥٠ ديناراً  | ٢٢       |
|                  | ١٥٠ - ٢٠٠ دينار     | ٣٠       |
|                  | ٢٠١ - ٢٥٠ ديناراً   | ٩,٣      |
|                  | ٢٥١ - ٣٠٠ دينار     | ٨,٧      |
|                  | ٣٠١ - ٤٠٠ دينار     | ١٠,٧     |
|                  | أكثر من ٤٠٠ دينار   | ١٩,٣     |
|                  | ١٥٠                 | ١٠٠      |

## واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية

و للإجابة على تساؤلات الدراسة فقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج كانت على الشكل الآتي:

فيما يخص تساؤل ما واقع تمثيل النساء في النقابات العمالية وعلى مختلف المستويات (العضوية، والهيئات الإدارية، والمكتب التنفيذي للاتحاد العام للنقابات العمالية)؟، تم تجميع البيانات المتعلقة بعضوية النقابات العمالية الأردنية السبعة عشرة وتوزيعها حسب الجنس سواء على مستوى عضوية المكتب التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال أم الهيئات الإدارية أم العضوية في الهيئات العامة.

فعلى مستوى عضوية المكتب التنفيذي، فإنه لا يوجد أية سيدة في عضويته في الوقت الحالي، حيث يمثل كل نقابة عمالية مندوب هورئيسها حسب النظام الأساسي الموحد الجديد لنقابات العمال والذي تم إجراء تعديلات عليه قبل نهاية عام ٢٠٠٩، وكانت عضوية المكتب التنفيذي متاحة لأي عضو هيئة دارية تختاره (تنتخبه) الهيئة ذاتها.

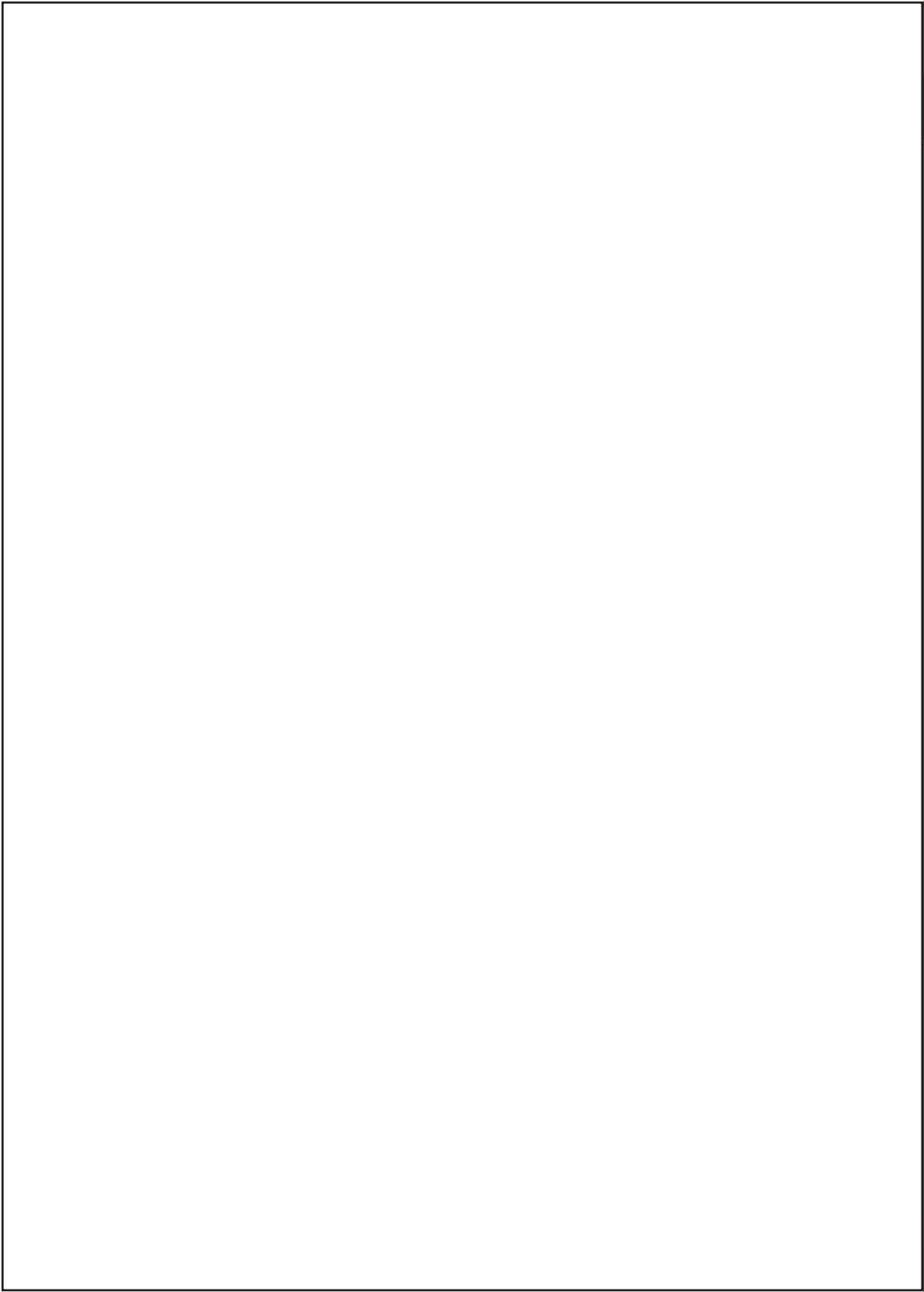
أما على مستوى الهيئات العامة للنقابات العمالية، واستنادا إلى الأرقام التي تم تجميعها من النقابات العمالية بشكل مباشر فإن نسبة النساء في الهيئات العامة من مجمل عضويتها تبلغ (١١،٠ ٪)، إذ يبلغ عددهن ما يقارب (١٥) ألف سيدة من أصل (١٣٢) ألف عضو في مجمل النقابات العمالية. وتتفاوت عضوية النساء من نقابة إلى أخرى، ففي الوقت الذي تبلغ فيه نسبتهن في نقابة العاملين في التعليم الخاص (٧٦٪) وفي نقابة العاملين في الغزل والنسيج بما نسبته (٧٢٪)، فإن نسبة عضويتها في بعض النقابات تقل عن (١٪) بالمائة، مثل نقابة العاملين في النقل البري والميكانيك ونقابة العاملين في السكك الحديدية. والجدول (٥) يوضح هذا التوزيع بالتفصيل.

وكذلك الحال فيما يتعلق بعضوية الهيئات القيادية للنقابات العمالية، جميع النقابات العمالية السبعة عشرة (٢٠) سيدة من أصل (١٥٣) عضواً، مشكلة ما نسبته (١٣،١ ٪) من مجمل أعضاء الهيئات الإدارية. وهناك أيضاً تفاوت كبير في مشاركتها في الهيئات الإدارية من نقابة إلى أخرى، إذ هنالك أربع نقابات فقط تشارك النساء في عضوية هيئاتها الإدارية بعدد يتراوح ما بين (٣ - ٥) سيدات من أصل (٩)

## واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية

أعضاء، وهنالك (٤) نقابات تتضمن هيئاتها الإدارية عضوة واحدة، بينما هنالك (٩) نقابات عمالية لا يوجد في عضوية هيئاتها الإدارية أية سيدة. أما على مستوى المكتب التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن، فإنه لا يوجد أية سيدة في عضويته، وذلك يعود إلى أن عضوية المكتب التنفيذي للاتحاد مقتصرة على رؤساء النقابات فقط، ولا يوجد أية نقابة عمالية ترأسها امرأة في الوقت الراهن، وتاريخياً هنالك حالتان فقط رأست فيها سيدتان نقابتين عماليتين، إذ رأست السيدة ”باسمة العوراني“ النقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة في أواخر عقد التسعينات، ورأست السيدة ”سعاد باكير“ النقابة العامة للعاملين في النقل الجوي.

وعلى الرغم من تواضع عضوية النساء في الهيئات العامة للنقابات العمالية وهيئاتها الإدارية، فإن عدد النشاطات بينهن أيضاً محدود جداً، وتقوم بعض النقابات العمالية بإشراك سيدات في الهيئات الإدارية لغايات تلبية متطلبات بعض المنظمات النقابية والعمالية الدولية، والتي تطالب بشكل متواصل بضرورة وجود نساء في الهيئات القيادية للنقابات.



واقع مشاركة المرأة الأردنية  
في النقابات العمالية

جدول ( ٣ ) : توزيع العضوية والهيئات الإدارية للنقابات العمالية في الأردن

| اسم النقابة  | عدد الأعضاء | عدد أعضاء الهيئة الإدارية | عدد النساء في الهيئات الإدارية |
|--|-------------|---------------------------|--------------------------------|
| النقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص               | 3500        | 9                         | 4                              |
| النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج         | 4000        | 9                         | 5                              |
| النقابة العامة للعاملين في المصارف والتأمين والمحاسبة  | 3000        | 9                         | ٠                              |
| النقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة والمهن الحرة | 4227        | 9                         | 4                              |
| النقابة العامة للعاملين بالخدمات الصحية                | 1000        | 9                         | 3                              |
| النقابة العامة للعاملين في الكهرباء                    | 8000        | 9                         | ٠                              |
| النقابة العامة للعاملين في النقل الجوي والسياحة        | 4500        | 9                         | 1                              |
| النقابة العامة للعاملين في الطباعة والتصوير والورق     | 5000        | 9                         | 1                              |
| النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية           | 3100        | 9                         | 1                              |
| النقابة العامة للعاملين في البناء                      | 2000        | 9                         | ٠                              |
| النقابة العامة للعاملين في البترول والكيماويات         | 7500        | 9                         | ٠                              |
| النقابة العامة للعاملين في المناجم والتعدين            | 8000        | 9                         | ٠                              |
| النقابة العامة للعاملين في البلديات                    | 425         | 9                         | ٠                              |
| النقابة العامة للعاملين في الموانئ البحرية والتخليص    | 2134        | 9                         | 1                              |
| النقابة العامة للعاملين في المحلات التجارية            | 800         | 9                         | ٠                              |
| النقابة العامة للعاملين في السكك الحديدية              | 750         | 9                         | ٠                              |
| النقابة العامة للعاملين في النقل البري والميكانيك      | 73830       | 9                         | ٠                              |
| مجمل العضوية   | 131766      | 153                       | 20                             |

واقع مشاركة المرأة الأردنية  
في النقابات العمالية

| نسبة تمثيل النساء في الهيئة العامة % | طريقة الانتخاب               | عدد النساء في<br>الهيئة العامة | نسبة تمثيل النساء في<br>الهيئات الإدارية % |
|--------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|--|
| 75.7                                 | تزكية                        | 2650                           | 44.4                                       |
| 72.0                                 | انتخابات للهيئة الإدارية فقط | 2880                           | 55.6                                       |
| 45.0                                 | تزكية                        | 1350                           | 0.0  |
| 42.0                                 | تزكية                        | 1775                           | 44.4                                       |
| 35.0                                 | تزكية                        | 350                            | 33.3                                       |
| 25.0                                 | انتخابات                     | 2000                           | 0.0  |
| 25.0                                 | تزكية                        | 1125                           | 11.1                                       |
| 10.0                                 | تزكية                        | 500                            | 11.1                                       |
| 9.7                                  | تزكية                        | 300                            | 11.1                                       |
| 7.5                                  | انتخابات للهيئة الإدارية فقط | 150                            | 0.0  |
| 7.0                                  | تزكية                        | 525                            | 0.0  |
| 6.3                                  | انتخابات                     | 500                            | 0.0  |
| 2.4                                  | تزكية                        | 10                             | 0.0  |
| 2.3                                  | تزكية                        | 50                             | 11.1                                       |
| 1.9                                  | تزكية                        | 15                             | 0.0  |
| 0.7                                  | تزكية                        | 5                              | 0.0  |
| 0.4                                  | تزكية                        | 300                            | 0.0  |
| 11.0                                 |                              | 14485                          | 13.1                                       |



بخصوص مستوى نشاط النساء في النقابات العمالية والفرص المتاحة أمام المرأة العاملة لتكون ناشطة فيها، فعلى الرغم من أن (٥٠٪) من النساء أفراد العينة تم اختيارهن من قبل النقابات العمالية ذاتها باعتبارهن نقابيات ناشطات، إلا أن (٢٥,٣٪) من مجمل العينة كن أعضاء في نقابة عمالية، و(٧٤,٧٪) منهم غير عضوات في نقابات عمالية، وهذا يشير إلى أن جزءاً غير قليل من النساء اللاتي تعتبرهن إدارات النقابات ناشطات غير عضوات في هذه النقابات. الأمر الذي يعكس ضعف مشاركة النساء العاملات في النقابات العمالية من جانب، والطبيعة الشكلية لعضوية من تعتقد إدارات النقابات أنهن ناشطات. أنظر الملاحق.

كذلك تبين أن (١٧,٣٪) من النساء العاملات في القطاع الخاص يعتقدن أن لديهن الفرصة ليكن ناشطات في النقابات العمالية، وهذا الرقم متواضع خاصة إذا ما أخذ بعين الاعتبار أن (٢٥,٣٪) من العينة عضوات في النقابات العمالية. هذا من جانب، ومن جانب آخر هنالك (٧٦,٠٪) من العينة لا يعلمن إن كان لديهن الفرصة ليكن ناشطات في النقابات العمالية أم لا، وهن لا يختلفن عن رأي اللاتي أجبن بأنهن لا يجدن الفرصة ليكن ناشطات نقابيات والتي بلغت نسبتهن (٦,٧٪) أن هذا يوضح ضعف وعي العملات بأهمية دور النقابة وانعكاس ذلك على عملهن وهذا مرده إلى عدم نشاط الاتحاد العام للنقابات العمالية في مجال التثقيف والتوعية العمالية للعمال بشكل عام والعاملات بشكل خاص، إذ لا يكفي عقد المؤتمرات والندوات لا بد أن يكون هناك نشاطات توعية للعاملات وتثقيف لهن تشمل أماكن تواجد اكبر عدد من العاملات لتشجيع النساء على الانخراط في العمل النقابي وان يكون لهن دور فعال. أنظر الملاحق.

وعندما سئلت السيدات اللاتي أجبن بأنهن أعضاء في نقابات عمالية عن توفر فرصة أن يصبحن أعضاء في الهيئات الإدارية لنقاباتهن، أجابت (١٢) سيدة بنعم، أي أن هنالك فرصة، وقد شكلن ما نسبته (٤٧٪) من السيدات أعضاء النقابات في الوقت الحالي.

## واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية

وعندما سُئلت السيدات اللاتي أجبن أنهن غير عضوات في نقابات عمالية في الوقت الراهن، إن كن أعضاء فيها في فترات زمنية سابقة، أجاب (٥٠٪) منهن فقط بنعم. كذلك وعندما سُئلت السيدات اللاتي أجبن أنهن غير عضوات في نقابات عمالية في الوقت الراهن، إن كن يرغبن بالانتماء لنقابات عمالية، أجاب (٧٠,٥٪) منهن بنعم.

وتبين كذلك أن ما يقارب ثلاثة أرباع السيدات العاملات (٧٢,٧٪) لم يتم دعوتهن للمشاركة في أية نشاطات نقابية، بينما (٢٧,٣٪) من السيدات أفراد العينة تمت دعوتهن للمشاركة يوماً ما في نشاطات نقابية، الأمر الذي يشير إلى أن هناك ضعفاً وتقصيراً من النقابات العمالية ذاتها تجاه تعزيز النشاطات النقابية بشكل عام وتجاه النساء بشكل خاص. أنظر الملاحق.

كذلك بينت الدراسة أن ما يزيد عن ثلاثة أرباع (٧٨,٦٪) السيدات أفراد العينة يعتقدن أن لديهن القدرة والإمكانية الذاتية على المشاركة الفعالة في العمل النقابي، بينما أفادت (١٦,٠٪) منهن بعدم وجود قدرة على ذلك، بينما أفادت (٥,٣٪) بعدم معرفتهن بذلك. وهذا يعكس وبشكل ملموس الرغبة والقدرة الكبيرتين عند النساء العاملات للمشاركة في النشاطات النقابية العمالية والانتماء إليها. أنظر الملاحق.

٢. أما فيما يخص تساؤل ما الوسائل التي تستخدمها النقابات العمالية لزيادة مشاركة المرأة في العمل النقابي؟

فقد أفاد العديد من رؤساء النقابات العمالية الذين تمت مقابلتهم بالإضافة إلى رئيس الاتحاد العام للنقابات العمالية والعديد من الناشطات النقابيات، إلى أن الوسائل التي تستخدمها النقابات العمالية لزيادة مشاركة المرأة في العمل النقابي تتفاوت من نقابة إلى أخرى، حيث تعد النقابة العامة للعاملين في الغزل والنسيج والنقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص من أكثر النقابات العمالية تمثيلاً للنساء في هيئاتها الإدارية، يليها النقابة العامة في الخدمات العامة و النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية، ففي الوقت الذي تكتفي فيه بعض النقابات العمالية بالورش التدريبية والتثقيفية التي تنفذها النقابات

## واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية

العمالية وبعض المؤسسات الوطنية بالتعاون مع المنظمات الدولية ذات العلاقة، ويقتصر حضورها على من تسهين النقابات العمالية ذاتها، فإن هنالك نقابات يوجد فيها لجان خاصة بالمرأة وهذه اللجان تقوم بنشاطات خاصة بالمرأة بهدف تشجيعها على الانتساب للنقابات والمشاركة في نشاطاتها. هذا ومن المعروف أنه يوجد لجنة خاصة بالمرأة في الاتحاد العام لنقابات العمال لتنظيم ومتابعة النشاطات النقابية العمالية، وقد وجه العديد من النقابيات والناشطات العماليات أثناء جلسة النقاش المركزة التي تم عقدها في سياق إعداد هذه الدراسة انتقادات لكيفية تشكيل هذه اللجنة، إذ أنها تتم بطريقة فوقية، أي يتم اختيارها من قبل رؤساء النقابات، وليس بالانتخاب، إضافة إلى أن المكتب التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال يتدخل في عملية انتخاب رئيسة اللجنة والمناصب الأخرى فيها.

ومن المعلوم أن سيطرة الرجل على العمل النقابي له أثر على مدى مشاركة المرأة في العمل النقابي إضافة إلى التحيز الذي يقوم به الرجل بالعادة لدعم الرجال فالتحديات التي تواجه المرأة في العمل النقابي هي نفسها التي تواجه المرأة في المجال السياسي حيث تعاني من عدم ثقة مجتمعها في قدراتها وهذا ما تحدثت عنه النقابيات في الجلسات الحوارية التي تم فيها مناقشة نتائج الدراسة معهن.

٣. أما بخصوص طبيعة المعوقات التي تقف أمام زيادة دور المرأة في النقابات العمالية؟ فقد تم استخراج التوزيعات التكرارية لجميع الفقرات ذات العلاقة، وتم توزيعها على ثلاث مجالات تتمثل في المعوقات الثقافية والاجتماعية و المهنية والنقابية ثم المعوقات السياسية. وكانت النتائج على الشكل الآتي:

### أولاً: المعوقات الثقافية والاجتماعية:

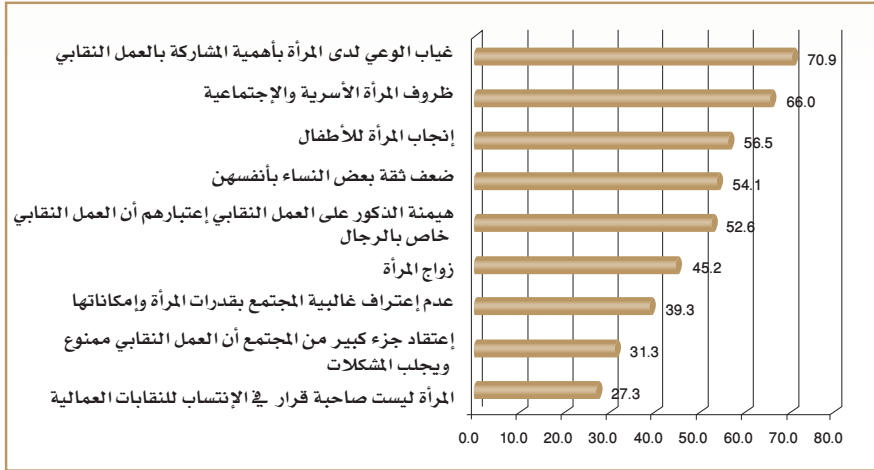
أشارت النتائج إلى أن هنالك جملة من المعوقات الثقافية والاجتماعية تحول دون مشاركة المرأة في العمل النقابي، وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب درجة أهميتها، فجاء في المقدمة غياب الوعي لدى المرأة بأهمية المشاركة بالعمل النقابي بشكل أبرز المعوقات الثقافية التي تحول دون مشاركة المرأة في العمل النقابي، إذ أشار (٧٠,٣٪) من السيدات أفراد العينة إلى ذلك، تلاه من حيث الأهمية ظروف المرأة الأسرية والاجتماعية، ثم إنجاب المرأة للأطفال، ثم هيمنة الذكور على العمل النقابي واعتقادهم أنه خاص بالرجال

## واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية

دون النساء، ثم ضعف ثقة النساء بأنفسهن وزواج المرأة وكذلك عدم اعتراف غالبية المجتمع بقدرات المرأة وإمكاناتها، واعتقاد جزء كبير من المجتمع أن العمل النقابي ممنوع أو يجلب المشكلات وأخيراً أن المرأة ليست صاحبة قرار في الانتساب للنقابات العمالية. إن هذه النتيجة تتفق مع طبيعة المجتمع الأردني حيث أن المرأة تابعة إما للعائلة أو الزوج وبحكم أن الرجل هو المكلف شرعاً بالإفناق على الأسرة وبالتالي هي ليست حرة في تصريف أمور حياتها العملية كلياً وكذلك تعدد الأدوار التي تعاني منها المرأة التي خرجت للعمل وتشارك في حياة أسرته الاقتصادية وعلى الرغم من التطور ودخولها سوق العمل إلا أن الأدوار التقليدية داخل الأسرة لم تتغير نتيجة التغير الذي حصل في سوق العمل، فالمرأة بقيت هي المسؤولة عن البيت ورعاية الأبناء فهي بخروجها للعمل زادت من الأدوار التي تقوم بها وهذا شكل عبء إضافي عليها، أما الرجل فلم يغير من دوره داخل الأسرة بقي دوره في توفير الأمور المالية للأسرة لكنه لم يساعد داخل المنزل ولا في أعمال المنزل ورعاية أبنائه، كما أن عمل المرأة لا زال ينظر له بأنه ترف وليس حقاً للمرأة، إذ ينظر إلى أن دورها داخل البيت، فبمجرد الزواج تخرج نساء من سوق العمل لرعاية الأبناء وهذا مرده إلى أسباب عديدة منها ثقافية واجتماعية كما ذكر سابقاً ومنها غياب مؤسسات الرعاية البديلة وهي دور الحضانة والتي حتى وإن وجدت فإن تكاليفها مرتفعة ولا تراعي أوقات عمل المرأة في القطاع الخاص الذي يمتد لفترات أطول من العمل في القطاع العام مما يؤدي إحصاء المرأة عن العمل في القطاع. (شكل ١)

## واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية

جدول (٤) المعوقات الثقافية والاجتماعية لمشاركة المرأة في النقابات العمالية مرتبة تنازليا %



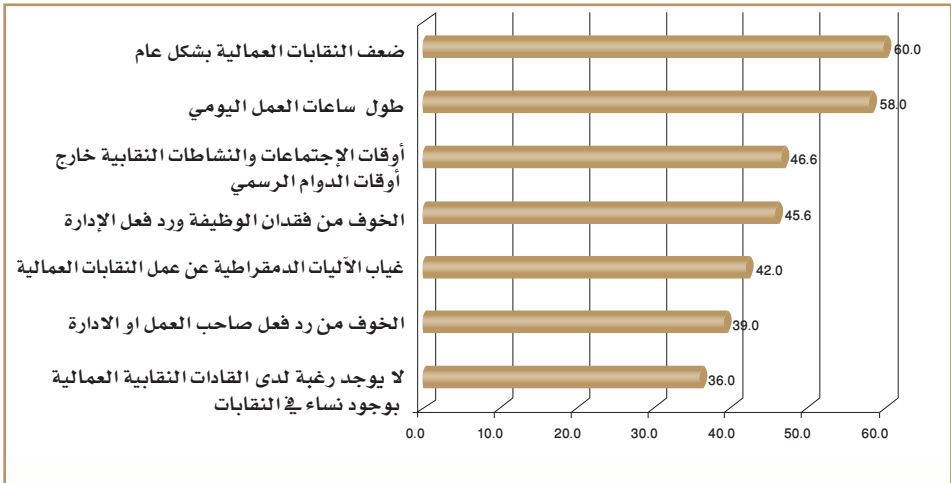
### ثانيا: المعوقات المهنية والنقابية:

وفيما يتعلق بالمعوقات المهنية والنقابية، فقد أشارت النتائج إلى أن ضعف النقابات العمالية ذاتها يعد من أبرز المعوقات المهنية والنقابية التي تحول دون مشاركة المرأة في النقابات العمالية، إذ أشار (٦٠,٠%) من النساء أفراد العينة بذلك. تلاها طول ساعات العمل اليومي حيث ان الدوام في القطاع الخاص يعتبر طويل نوعا ما والنقابات لا تراعي ظروف العاملة لدى عقد نشاطات او لقاءات فلا تأخذ بعين الاعتبار المسؤوليات العائلية للمرأة فأوقات الاجتماعات والنشاطات النقابية تقع خارج ساعات العمل الرسمي الأمر الذي يحول دون مشاركة المرأة في النشاطات النقابية كما ان توقيت عقد اللقاءات يكون متأخرا ومجتمعنا لا يقبل تأخر المرأة ليلا بل ينظرون بنظرة سلبية لهذا الموضوع ، تلاها خوف العاملة من فقدان الوظيفة ورد فعل الإدارة بسبب نشاطاتها النقابية، إذ أن ذلك يثير صاحب العمل، ولا يخفى أن العامل هو الحلقة الأضعف في علاقة العمل ، كما أن العلاقة بين النقابة وإدارات العمل (أصحاب العمل) لاتزال يشوبها الشك حيث ان صاحب العمل يعتبر النقابة عدوة وهي تعمل على تقوية العمال ضدته مع ان الاثنان شركاء للارتقاء بالعمل والعامل معا ، ان رضى العمال عن بيئة العمل وارتياحهم في العمل ينعكس

## واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية

على الإنتاج وعلى مدى إنتمائهم للعمل ، يليها غياب الآليات الديمقراطية عن عمل النقابات العمالية ان هذا العامل يعاني منة جميع النشاط في المجال السياسي والنقابي ومؤسسات المجتمع المدني بشكل عام إن غياب الآليات الديمقراطية فهو ناتج عن أن النقابات هي انعكاس للحياة الديمقراطية بشكل عام ومرتبطة بمستوى الحريات العامة المتوسطة السائدة في الأردن ، ثم عدم وجود رغبة لدى القيادات النقابية والعمالية لمشاركة المرأة في العمل النقابي وهذا ما لمستة الدراسة من خلال نقاشات النشيطات النقابيات وكذلك التحيز ضد المرأة الذي لمسنة من خلال المقابلات مع رؤساء النقابات .إن هذه المعوقات يرد جزء منها إلى سوء فهم للعلاقة بين صاحب العمل والنقابة حيث يعتبر أصحاب العمل أن النقابة تعمل ضدهم وهذا فهم خاطئ الأمر الذي ينعكس على العمال الذين يبتعدون عن العمل النقابي خوفاً على عملهم. ( شكل ٢ )

شكل (٢): المعوقات المهنية والنقابية لمشاركة المرأة في النقابات العمالية مرتبة تنازلياً %

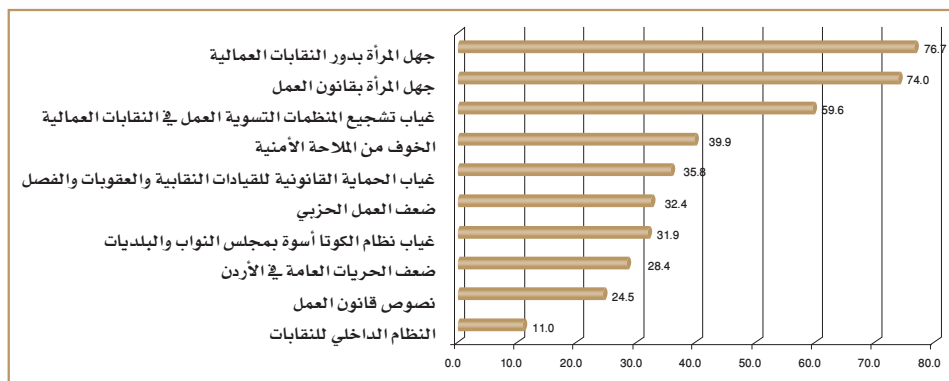


### ثالثا: المعوقات السياسية:

أما بخصوص المعوقات السياسية التي تحول دون مشاركة المرأة في النقابات العمالية فإن نتائج الدراسة أشارت الى أن جهل المرأة بدور النقابات العمالية يعد من أبرز المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في العمل النقابي، إذ أفاد (٧, ٧٦٪) من السيدات عينة الدراسة بذلك وهذا يدل على ضعف التثقيف النقابي الذي من المفروض أن تقوم به النقابات للعاملات والعمال بشكل عام، ويعكس وجود مشكلة بالتواصل ما بين النقابات والعمال ، تلا ذلك جهل المرأة بقانون العمل، ثم عدم تشجيع المنظمات النسائية الأردنية للعمل في النقابات العمالية حيث لم تحظ المرأة في النقابات العمالية بالاهتمام اللازم من قبل المنظمات النسائية، ثم الخوف من الملاحقة الأمنية جراء المشاركة في النقابات العمالية، وكذلك ضعف العمل الحزبي بشكل عام، ثم غياب نظام للكويتا للنساء في النقابات العمالية أسوة بمجلس النواب والبلديات، ثم ضعف الحريات العامة في الأردن أمّا نصوص قانون العمل فإنها تعيق مشاركة المرأة في النقابات العمالية ويليها النظام الداخلي للنقابات العمالية ذاتها، إن ضعف الوعي القانوني لدى المرأة الأردنية أثبتت عدة دراسات وهو الامر الذي يجب العمل على وضع برامج للتوعية القانونية للمرأة بشكل عام بحقوقها في مختلف القوانين سواء العمل ، الاحوال الشخصية)..... الخ . (شكل ٣)

## واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية

شكل (٣): المعوقات السياسية التي تحول دون مشاركة المرأة في النقابات العمالية مرتبة تنازليا %





## التوصيات:

- في ختام هذه الدراسة وفي ضوء النتائج التي تم استعراضها سابقاً، فإننا نتقدم بالتوصيات الآتية:
١. استحداث نظام التفرغ الكامل و/أو الجزئي لتسهيل مهمة النساء عضوات الهيئات الإدارية في النقابات العمالية للمشاركة في النشاطات النقابية، من خلال تعديل قانون العمل الأردني.
  ٢. تعديل النظام الأساسي (النظام الداخلي الموحد) للنقابات العمالية والنظام الداخلي للاتحاد بحيث يمنحان النساء كوتا خاصة في الهيئات الإدارية والمكتب التنفيذي.
  ٣. تعديل النظام الأساسي (النظام الداخلي الموحد) للنقابات العمالية بحيث تصبح الدورات التدريبية المؤهلة لخوض الانتخابات النقابية مجانية وعلى مدار السنة وليس قبل إجراء الانتخابات.
  ٤. تعديل النظام الأساسي (النظام الداخلي الموحد) للنقابات العمالية بحيث يتم تقصير الدورة الانتخابية من خمس سنوات إلى ثلاث سنوات لإعطاء الفرصة لتجديد القيادات النقابية ومن بينها النساء.
  ٥. تعديل النظام الأساسي (النظام الداخلي الموحد) للنقابات العمالية بحيث يتم تحديد دورتين انتخابيتين متتاليتين لرئاسة النقابات العمالية، لإتاحة الفرصة أمام تجديد القيادات النقابية.
  ٦. تكثيف الدورات التثقيفية العمالية في مواقع العمل للتوعية بنصوص التشريعات العمالية (قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي).
  ٧. تطوير وتنفيذ برامج توعوية للنساء في مواقع العمل لزيادة وعيهن بأهمية المشاركة والانتساب إلى النقابات العمالية لتحفيزهن وتشجيعهن على الانتساب للنقابات العمالية.
  ٨. تعديل قانون العمل وذلك بتضمينه نصوصاً لحماية النشطاء النقابيين والقيادات النقابية من الإجراءات الانتقامية من قبل أصحاب العمل.
  ٩. إعادة النظر بالحد الأدنى للأجور لتشجيع المرأة على الانخراط في سوق العمل مما ينعكس على زيادة الانتساب إلى النقابات العمالية من قبل المرأة.
  ١٠. تفعيل أساليب التنظيم النقابي وفتح باب العضوية لجميع الراغبين والراغبات في الانتساب إليها.
  ١١. إعادة النظر في النظام الأساسي (النظام الداخلي الموحد) للنقابات العمالية باتجاه تطويره ليصبح أكثر ديمقراطية من النظام الحالي.

١٢. تشكيل لجنة للمرأة في الاتحاد العام للنقابات العمالية بحيث تتمثل فيها جميع النقابات بالتساوي وتقوم على انتخاب مكتبها بحرية، وتمثيل هذه اللجنة في المكتب التنفيذي.

## قائمة المراجع

### مراجع اللغة العربية

- الاتحاد الدولي للنقابات، ميثاق حقوق المرأة العاملة، ٢٠٠٨.
- الأمم المتحدة، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة- سيداو، ١٩٧٩.
- بابي وآخرون، المرأة والاشتراكية، ط٣، ترجمة جورج طرابيشي، دار الآداب، لبنان، ١٩٧٩.
- البنك الدولي، التقدم الاقتصادي للمرأة في الأردن، تقييم النوع الاجتماعي، حزيران، ٢٠٠٦.
- الحوراني، محمد هيثم، «اقتصاد العمل: دراسة تطبيقية حول قضايا اقتصاد العمل في الأردن وموضوعاته» الجامعة الأردنية (١٩٨٧).
- الحوراني، هاني، «الحركة العمالية الأردنية: ١٩٤٨-١٩٨٨»، نيقوسيا، قبرص، (١٩٨٩).
- حوسو، عصمت، الجندر: الأبعاد الاجتماعية والثقافية، دار الشروق، عمان، (٢٠٠٩).
- دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب السنوي، ٢٠٠٩.
- دائرة الإحصاءات العامة، تقرير الفقر في الأردن-٢٠٠٨، ٢٠١٠.
- دائرة الإحصاءات العامة، تقرير مسح العمالة والبطالة، ٢٠٠٩.
- دائرة الإحصاءات العامة، تقرير مسح العمالة والبطالة، ٢٠١٠.
- دائرة الإحصاءات العامة، تقرير مسح العمالة والبطالة، ٢٠١١.
- الدبعي، الفت، المرأة والمجتمع المدني في اليمن: دراسة ميدانية لمشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في مدينة تعز، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن (٢٠٠٥).
- رشيد، حيدر، «الحركة العمالية الأردنية ومقدمات وضعها الراهن، الحركة العمالية في فلسطين»، عمان، (١٩٨٢).
- رشيد، حيدر، «أهمية التدريس النقابي للمرأة العاملة ودوره في تطبيق التشريعات»، دراسة منشورة على موقع الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، (٢٠١٠).
- الروسان، صفوت، «الجندر أو النوع الاجتماعي في المؤسسات الأردنية الحكومية وغير

## واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية

- الحكومية في مدينة اربد من وجهة نظر العاملين فيها»، دراسة غير منشورة، ٢٠٠٣.
- الساكت، انس، المرأة الأردنية والتنمية الاقتصادية، ورقة مقدم في ملتقى تعزيز دور المرأة العربية في التنمية الاقتصادية ١-٢ أكتوبر ٢٠٠٥ -البحرين
- شتيوي، موسى وحوراني، هاني، دراسة المجتمع المدني والمجال العام في مدينة عمان، مركز الأردن الجديد للدراسات، عمان، الأردن، (١٩٩٧).
- عربيات، سليمان، «المرأة والنقابات المهنية»، ورقة بحثية ضمن كتاب «النقابات المهنية وتحديات التحول الديمقراطي في الأردن، منشورات مركز الأردن الجديد، عمان، (٢٠٠٠).
- عوض، أحمد، «النقابات العمالية في الأردن والتحول الاقتصادي والاجتماعية»، ورقة عمل قدمت إلى مؤتمر النقابات ومؤسسات المجتمع المدني في الأردن، نظمه مركز القدس للدراسات السياسية، (٢٠٠٣).
- عوض، أحمد، «الحركة العمالية الأردنية والتحديات الاجتماعية»، دراسة مقدمة إلى منظمة العمل الدولية، (٢٠٠٨).
- عوض، أحمد، «سوق العمل والضمان الاجتماعي في الأردن: واقع وتحديات»، ورقة عمل قدمت إلى مؤتمر بعنوان سياسات سوق العمل والضمان الاجتماعي في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، مراكش، المغرب، تشرين الأول، (٢٠١٠).
- غدنز، انتوني، علم الاجتماع، ترجمة سال بيرد، فايز الصباغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط٤، (٢٠٠٥).
- قانون العمل الأردني لعام ١٩٩٦ وتعديلاته.
- مؤسسة التدريب الأوروبية، المرأة والعمل، القيود والإمكانات الكامنة في قطاع السياحة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، (٢٠١٠)، [www.etf.europa.eu](http://www.etf.europa.eu)
- المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. الضمان الاجتماعي بالأرقام، (٢٠٠٨)
- المجلس الوطني لشؤون الأسرة، «دراسة واقع حقوق المرأة في الأردنية العاملة» (٢٠٠٩).
- المرشده، خلود، المرأة في سوق العمل الأردني ٢٠٠٤-٢٠٠٩، وزارة العمل، ٢٠٠٩.

## واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية

- مركز الدراسات الأردنية، «مسح حقوق واحتياجات العمال في الأردن»، جامعة اليرموك، الأردن، ١٩٩٧.
- مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، سلسلة التقارير العمالية للمرصد العمالي الأردني، (٢٠١٠).
- مكتب العمل الدولي، «دليل نقابات العمال في تحقيق المساواة في الجندر»، (٢٠٠٨).
- وزارة العمل، قرار صادر عن وزير العمل خاص بالعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها صادر بمقتضى أحكام المادة (٦٩) من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦.
- يورسيل، جرمين، «المرأة في الحياة المهنية: من أجل تكافؤ الفرص بين الجنسين، اليونسكو، بيروت، (٢٠٠٤).

مراجع اللغة الإنجليزية

- *A BBOTT and Wallace, (2000), An Introduction to Sociology: Feminist Perspectives,(2 ed),London and New York :Rutledge.*
- *Beyene, Joyet, Assessing The Situation of Women Workers in Trade Unions in Lebanon, 2004.*
- *Braith Waite, Marry, and Byrnr, Catherine (2002), Women In Trade Unions : Making The Difference..*
- *Frank, KR, Scarpitti, Margaret L.Anderson,(1989), Social Problem, New York, Harper and Raw Publishers Ine.*
- *Jagger,A and Rothenberg,P.(1998), Feminist Frame Work ,3 ed, USA: Mc Graw –Hill, Ine.*
- *Marx, Karl,(1954), Capital: a Critique of Political Economy ,Moscow, Progress Publishing House. (First Edition, 1847)*
- *Matlin, Margaret, 2000, The Psychology of Women,(4 ed), USA: Harcourt College Publishers.*
- *Olson,(1994), Theory and Practice of International Relations,(ninth edition),New Jersey: Prentic Hall.*

- *Research on Women and Decision, Making in Trade Union Organizations, The European Trade Union Confederation, Belgium available at; [http://www.etuc.org/IMG/pdf/genre\\_an\\_080403.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/genre_an_080403.pdf)*
- *Richard J. Evans,(1977), The Feminists: Women's Emancipation Movement in Europe, USA, Barnenand Ivoble Book.*

## الملاحق

### ملحق (١)

#### المعاهدات الدولية ذات العلاقة بالمرأة والعمل النقابي

هنالك العديد من المعاهدات الدولية التي تناولت قضايا حق التنظيم النقابي لكلا الجنسين، أهمها اتفاقية رقم (٨٧) لعام ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والتي منحت الحق لجميع العاملين على اختلاف مهنتهم واختلاف جنسهم بحق التنظيم النقابي، إلا أنه لم يتم المصادقة عليها من قبل الأردن حتى الآن، مع أنها جزء من أساسي من الاتفاقيات الثمانية المكونة لـ «إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل» الذي أصدرته منظمة العمل الدولية في عام ١٩٩٨ والذي أشار إلى ضرورة التزام جميع الدول الأعضاء في المنظمة بها، والأردن مصادق على سبع اتفاقيات منها.

كذلك هنالك الاتفاقية رقم (٩٨) لعام ١٩٤٩ بشأن مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، والتي أكدت على حق التنظيم النقابي لجميع العاملين إلى جانب حق المفاوضة الجماعية مع أصحاب العمل، والأردن صادق على هذه الاتفاقية في عام ١٩٦٣. وهذه الاتفاقية واحدة من إعلان المبادئ الأساسية للعمل الذي تم الإشارة إليه. وإلى جانب ذلك هنالك معاهدات خاصة بالمرأة وحقوقها في العمل، تتمثل في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٠٠) لعام (١٩٥١) بشأن تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل، وهي جزء من اتفاقيات إعلان المبادئ الأساسية للعمل، والأردن صادق عليها في عام ١٩٦٦، وعلى الرغم من هذه المصادقة إلا أنه لا يوجد في قانون العمل الأردني ما ينص صراحة على وجوب المساواة في الأجور بين الذكور والإناث.



أما الاتفاقية رقم (١١١) بشأن التمييز في الاستخدام في المهن، والتي أقرتها منظمة العمل الدولية عام ١٩٥٨ وصادق عليها الأردن في عام ١٩٦٢ والتي تعد أيضاً من اتفاقيات إعلان المبادئ الأساسية للعمل فقد طالبت الدول بضرورة صياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة بإتباع نهج يناسب الظروف والممارسات الوطنية بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال. وفي هذا السياق فإن قانون العمل الأردني يعطي وزير العمل الحق بإصدار قرار خاص يحدد فيها العمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها، والتي شملت المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والحجارة تحت سطح الأرض إضافة إلى صهر المعادن وتفضيض المرايا بواسطة الزئبق وصناعة المواد المتفجرة والمفرقات ولحام المعادن والعمليات الصناعية التي يدخل في تداولها عنصر الرصاص ومركباته وعمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية وصناعة الإسفلت والكاوتشوك وشحن وتفريغ وتخزين البضائع في الموانئ، كذلك حظر القرار على النساء الحوامل والمرضعات العمل في الأعمال التي تشمل التعرض للإشعاعات الذرية والنووية وأشعة إكس، والأعمال التي تستدعي التداول أو التعرض لأبخرة وأدخنة المشتقات النفطية أو الأعمال التي يصحبها التعرض للمواد المسخنة للأجنة، والأعمال التي تستلزم التعرض للإيثيلين في الصباغة وثنائي كبريتيد الكربون وغيرها من المواد التي تهدد صحة الأم والجنين، كذلك حظر القرار العمل ما بين الساعة العاشرة مساءً والسادسة صباحاً في بعض المهن باستثناء التالية وبعد موافقتها وهي: الفنادق والمطاعم والمقاهي ودور الملاهي والمسارح ودور السينما والمولات والعمل في المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية والمستشفيات والعيادات والصيدليات ونقل البضائع والأشخاص وقطاع تكنولوجيا المعلومات وأعمال الجرد السنوي وأعمال الخدمة الاجتماعية.<sup>٥٠</sup>

ولا تتعارض هذه التعليمات مع ما جاء في نص الاتفاقية رقم (١١١) بشأن التمييز في الاستخدام في المهن، لأن الهدف منها حماية النساء من التعرض للأضرار الصحية والاستغلال. إلا أن هنالك جهات

٥٠ وزارة العمل، قرار صادر عن وزير العمل خاص بالعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها صادر بمقتضى أحكام المادة (٦٩) من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦.

## واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية

نظر يتم تناولها في الأوساط النسائية والحقوقية تشير إلى أن الأصل هو السماح بالعمل، والمرأة هي التي تختار ما يناسبها.

أما بخصوص اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٧٩، والتي تضمنت مادة خاصة هي المادة (١١) والتي تتناول التمييز في العمل، والتي نصت بشكل واضح على ضرورة أن «تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير اللازمة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، الحقوق نفسها على أساس من المساواة بين الرجل والمرأة<sup>٥١</sup> فإن تشريعات العمل الأردنية متوائمة بشكل كبير مع نصوص هذه الاتفاقية، أما الأمر على الأرض فإنه يختلف كثيرا، وهناك عمليات تمييز ضد المرأة في العديد من الأمور أبرزها فجوة الأجور وضعف المشاركة الاقتصادية والارتفاع الكبير في البطالة بالمقارنة مع الرجل، وهو الأمر الذي تم مناقشته بتوسع في مكان آخر من الدراسة.

---

٥١ الأمم المتحدة، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة - سيداو، ١٩٧٩.

ملحق (٢) الجداول

جدول (أ)

العضوية في النقابات العمالية

| العضوية في نقابة عمالية | التكرارات | النسبة المئوية % |
|-------------------------|-----------|------------------|
| نعم                     | ٣٨        | ٢٥,٣             |
| لا                      | ١١٢       | ٧٤,٧             |
| المجموع                 | ١٥٠       | ١٠٠,٠            |

جدول (ب)

فرصة المرأة العاملة لتكون ناشطة في النقابات العمالية:

| توفر الفرصة | التكرار | النسبة المئوية % |
|-------------|---------|------------------|
| نعم         | ٢٦      | ١٧,٣             |
| لا          | ١٠      | ٦,٧              |
| لا أعلم     | ١١٤     | ٧٦,٠             |
| المجموع     | ١٥٠     | ١٠٠              |

جدول (ج)

المشاركة في نشاطات نقابية عمالية

| هل سبق وتمت دعوتك للمشاركة في نشاطات نقابية عمالية | التكرارات | النسبة المئوية % |
|--|-----------|------------------|
| نعم  | ٤١        | ٢٧,٣             |
| لا   | ١٠٩       | ٧٢,٧             |
| المجموع  | ١٥٠       | ١٠٠,٠            |

واقع مشاركة المرأة الأردنية  
في النقابات العمالية

جدول (د)

هل لديك القدرة والإمكانية الذاتية للمشاركة في العمل النقابي

| النسبة المئوية % | التكرارات | توفر القدرة الذاتية للمشاركة الفاعلة في العمل النقابي |
|------------------|-----------|---|
| ٧٨,٦             | ١١٨       | نعم   |
| ١٦,١             | ٢٤        | لا  |
| ٥,٣              | ٨         | لا أعرف   |
| ١٠٠,٠            | ١٥٠       | المجموع   |

### ملحق (٣) الاستبانة

#### دراسة حول

#### أسباب ضعف مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية

#### استبانة

#### الأخوات العزيزات،،

تقوم اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بالتعاون مع وزارة العمل بإعداد دراسة حول واقع مشاركة المرأة في النقابات العمالية. نأمل من حضرتكن التعاون والمساعدة في تنفيذ هذه الدراسة من خلال تقديم إجابات دقيقة وصريحة عن الأسئلة الواردة في هذه الاستبانة، الأمر الذي من شأنه توفير معلومات لجميع المعنيين والأطراف ذات العلاقة حول واقع دور المرأة في النقابات العمالية وأهميته وأفضل الطرق التي من شأنها تحسينه.

وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير

واقع مشاركة المرأة الأردنية  
في النقابات العمالية

أولاً: الأسئلة الشخصية

١. الفئة العمرية:

٣١ - ٤٠ عاماً  
أكبر من ٥٠ عاماً

١٨ - ٣٠ عاماً  
٤١ - ٥٠ عاماً

المستوى التعليمي:

ثانوية عامة فما دون  
بكالوريوس

دبلوم كلية مجتمع  
دراسات عليا

٢. الخبرة العملية (بالسنوات) .....

٣. مكان السكن / المحافظة : .....

٤. مكان العمل: .....

٥. المهنة: .....

٦. الفترة الزمنية في العمل الحالي: .....

٧. الدخل (الأجر) الشهري :

أقل من ١٥٠ دينار  
٢٥١ - ٣٠٠ دينار

١٥٠ - ٢٠٠ دينار  
٣٠١ - ٤٠٠ دينار

٢٠١ - ٢٥٠ دينار  
أكثر من ٤٠٠ دينار

الحالة الاجتماعية:

عزباء  
أرملة

متزوجة  
مطلقة

غير ذلك ، حدي.....

## واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية

مدى مساهمتك في نفقات الأسرة:

لا أساهم

مساهمة متوسطة

مساهمة عالية

ثانياً: النشاط النقابي:

٨. هل أنت في الوقت الراهن عضوة في نقابة عمالية؟

لا

نعم

إذا كان الجواب ”نعم“ أجيب عن الأسئلة (١٢، ١٣، ١٤، ١٥):

إذا كان الجواب ”لا“ أجيب عن الأسئلة (١٦، ١٧، ١٨، ١٩):

٩. أنت عضوة في أي نقابة عمالية .....

١٠. هل سبق كنت عضو في الهيئة الإدارية لنقابة عمالية:

لا

نعم

إذا كانت إجابتك على السؤال السابق (١٣) بنعم:

كم سنة أمضيت في هذا الموقع؟

.....

ولماذا تركت؟

.....

إذا كانت إجابتك على السؤال السابق (١٣) (لا):

لماذا؟

.....

هل تعتقدين أن الفرصة متاحة لأن تكوني ناشطة في نقابة عمالية؟

لا

نعم

إذا كانت إجابتك على السؤال السابق (١٤) (لا) :

لماذا؟

١١. هل تعتقدين أن الفرصة متاحة لتكوني عضوة في الهيئة الإدارية للنقابة؟

لا

نعم

إذا كانت إجابتك على السؤال السابق (١٥) (لا) ، لماذا؟ .....

الأسئلة التالية (١٦، ١٧، ١٨، ١٩) ثلاثي اجبن على السؤال (١١) ب (لا) :

١٢. هل سبق لك أن كنت عضوه في نقابة عمالية؟

لا

نعم

١٣. هل لديك الرغبة في الإنتساب لنقابة عمالية؟

لا

نعم

١٤. هل تعتقدين أن لديك الفرصة للإنتساب إلى نقابة عمالية؟

لا

نعم

إذا كانت إجابتك على السؤال السابق (١٨) (لا) ، لماذا؟ .....

١٥. ما الأسباب التي تحول دون انتسابك لنقابة عمالية.....

١٦. هل سبق وتمت دعوتك للمشاركة في نشاطات نقابية عمالية؟

لا

نعم



إذا كان الجواب نعم، ما نوع النشاط التي تمت دعوتك إليه؟ .....

١٧. هل يمكنك أن تكوني فاعلة في العمل النقابي؟

نعم لا

إذا كانت إجابتك على السؤال السابق (٢١) نعم ، لماذا؟ .....

إذا كانت إجابتك على السؤال السابق (٢١) لا ، لماذا؟ .....

ثالثاً: معوقات مشاركة المرأة في العمل النقابي:

١٨. ما درجة تأثير العوامل التالية على ضعف مشاركة المرأة في العمل النقابي؟

واقع مشاركة المرأة الأردنية  
في النقابات العمالية

واقع مشاركة المرأة الأردنية  
في النقابات العمالية

ثالثاً: معوقات مشاركة المرأة في العمل النقابي:

١. ما درجة تأثير العوامل التالية على ضعف مشاركة المرأة في العمل النقابي؟

| المجال                       | الرقم | العوامل/الفقرات   |
|------------------------------|-------|---|
| العوامل الثقافية والاجتماعية |       | ضعف ثقة بعض النساء بأنفسهن.   |
|                              |       | عدم إعترااف غالبية المجتمع بقدرات المرأة                              |
|                              |       | إعتقاد جانب كبير من المجتمع أن العمل النقابي ممنوع ويجلب المشكلات.    |
|                              |       | غياب الوعي لدى المرأة بأهمية العمل النقابي                            |
|                              |       | غياب الوعي لدى المرأة بأهمية المشاركة بالعمل النقابي                  |
|                              |       | هيمنة الذكور على العمل النقابي واعتبارهم أن العمل النقابي خاص بالرجال |
|                              |       | ظروف المرأة الأسرية والاجتماعية                                       |
|                              |       | المرأة ليست صاحبة قرار في الإنتساب للنقابات العمالية                  |
|                              |       | زواج المرأة   |
|                              |       | إنجاب المرأة للأطفال  |
|                              |       | عوامل أخرى، حددي.....   |

واقع مشاركة المرأة الأردنية  
في النقابات العمالية

[illegible]

واقع مشاركة المرأة الأردنية  
في النقابات العمالية

| المجال                    | الرقم | الفقرات/العوامل   |
|---------------------------|-------|---|
| العوامل المهنية والنقابية |       | طبيعة المهنة  |
|                           |       | بيئة مكان العمل   |
|                           |       | طول ساعات العمل اليومي  |
|                           |       | الخوف من رد فعل صاحب العمل أو الإدارة                                       |
|                           |       | الخوف من فقدان الوظيفة  |
|                           |       | ضعف النقابات العمالية بشكل عام  |
|                           |       | غياب الآليات الديمقراطية عن عمل النقابات العمالية                           |
|                           |       | غياب البيئة المشجعة لمشاركة المرأة بالعمل النقابي داخل النقابات العمالية    |
|                           |       | عدم رغبة القيادات النقابية العمالية بوجود نساء في الهيئات العامة للنقابات   |
|                           |       | عدم رغبة القيادات النقابية العمالية بوجود نساء في الهيئات الإدارية للنقابات |
|                           |       | أوقات الاجتماعات والنشاطات النقابية خارج أوقات الدوام الرسمي                |
|                           |       | عوامل نقابية أخرى، حددي.....  |

واقع مشاركة المرأة الأردنية  
في النقابات العمالية

[illegible]

واقع مشاركة المرأة الأردنية  
في النقابات العمالية

| المجال                | الرقم | الفقرات/العوامل   |
|-----------------------|-------|---|
| عوامل سياسية وقانونية |       | ضعف الحريات العامة في الأردن                                |
|                       |       | ضعف العمل الحزبي  |
|                       |       | الخوف من الملاحقة الأمنية                                   |
|                       |       | غياب تشجيع المنظمات النسوية للعمل في النقابات العمالية      |
|                       |       | نصوص قانون العمل  |
|                       |       | النظام الداخلي للنقابات                                     |
|                       |       | غياب الحماية القانونية للقيادات النقابية من العقوبات والفصل |
|                       |       | جهل المرأة بقانون العمل                                     |
|                       |       | جهل المرأة بدور النقابات العمالية                           |
|                       |       | غياب نظام الكوتا أسوة بمجلس النواب والبلديات                |
|                       |       | عوامل أخرى، حددى.....                                       |

واقع مشاركة المرأة الأردنية  
في النقابات العمالية

[illegible]



للحصول على الدراسة يمكنكم زيارة موقع اللجنة  
الوطنية الأردنية لشؤون المرأة و على الرابط التالي:

*<http://women.jo/ar/documents.php>*



اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة  
The Jordanian National Commission for Women



وزارة العمل

K V I N F O



الفينيق  
PHENIX  
الجامعة الأردنية  
JORDANIAN UNIVERSITY  
ECONOMICS & INFORMATICS STUDIES

هاتف: +96265560741 فاكس: +96265526768 مكتب شكاوى المرأة - الهاتف المجاني: 080022955

الموقع الإلكتروني: [www.women.jo](http://www.women.jo) البريد الإلكتروني: [jncw@nets.com.jo](mailto:jncw@nets.com.jo)